



Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres en el marco de la cultura institucional para la igualdad entre mujeres y hombres del Supremo Tribunal de Justicia



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo.

DIRECTORIO
GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

Cesar Horacio Duarte Jáquez.

Gobernador Constitucional del Estado de Chihuahua 2010 – 2016.

Rafael Servando Portillo Díaz

Secretario de Desarrollo Social.

Emma Saldaña Lobera.

Directora General del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Calle 1 de Mayo No. 1802

Col. Pacifico, Chihuahua, Chihuahua, México.

(01 614) 429 3505.

CONTENIDO.

I. Presentación.

II. Agradecimientos.

III. Introducción.

IV. Metodología.

- 4.1. Integración de la Metodología de Trabajo.
- 4.2. Objetivos.
- 4.3. Diseño Muestra.
- 4.4. Cuestionario.
- 4.5. Diseño del Instrumento: Cuestionario.
- 4.6. Diseño del Instrumento Informático para la Recolecta de Datos.
- 4.7. Ejecución de Encuesta.
- 4.8. Procesamiento y Análisis de la Información.

V. Principales Resultados.

- 5.1. Deberes institucionales.
- 5.2. Clima laboral.
- 5.3. Comunicación incluyente.
- 5.4. Selección de personal.
- 5.5. Salarios y prestaciones.
- 5.6. Promoción Vertical y Horizontal.
- 5.7 Capacitación y Formación Profesional.
- 5.8. Conciliación de la vida personal y laboral.
- 5.9. Hostigamiento y acoso sexual.

VI. Conclusiones.

VII. Recomendaciones y Acciones a Emprender para Acortar las Brechas de Género.

VIII. Acrónimos.

IX. Glosario.

X. Bibliografía.

XI. Anexos.

1. Gráficas.
2. Formato de Cuestionario Estatal de Cultura Institucional (CECI).
3. Fórmula de la Muestra.
4. Informe Situación Actual

PRESENTACIÓN.

El Presente **Diagnóstico de la Situación y Posición de las Mujeres en el Marco de la Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Supremo Tribunal de Justicia** surge del interés por conocer cómo se relacionan las personas que laboran en el este organismo, y como los beneficios y conflictos pueden repercutir en las acciones que cotidianamente realizan.

Esto repercute en el fortalecimiento del derecho al acceso a la justicia con perspectiva de género desde el interior del Órgano Jurisdiccional, garantizando el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y sus garantías judiciales¹, en el marco de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.²

Al respecto, el Instituto Chihuahuense de la Mujer realizó un trabajo de coordinación con Make Consultors, para definir estrategias y alcances de organizar un diagnóstico de estas características, así como establecer un Cuestionario Estatal de Cultura Institucional (CECI) para incorporar preguntas claras que permitan analizar la situación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y generar estadísticas y resultados con perspectiva de género.

Se reconoció la necesidad de atender estos temas en dos de los municipios más importantes de la Entidad, por su importancia, número de habitantes y por la incidencia de la violencia contra las mujeres.

¹ Algunas de estas garantías judiciales se encuentran referidas en el Artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

² Por cultura institucional se entiende como el "Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia".

Por otra parte, el marco jurídico internacional permiten conducir acciones para la igualdad entre mujeres y hombres, así como la promoción de la institucionalización de la perspectiva de género en los tres órdenes de gobierno y poderes del Estado.

Así, la Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres hace mención que los Entes Públicos, incluyendo al Poder Judicial, están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4º de la Constitución Política del Estado³, por lo que debe guiarse acciones al interior y exterior de la institución acciones con estos objetivos.

Este avance se ha construido desde el ámbito jurídico, particularmente en la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado que, en su artículo 33, hace mención que en los procedimientos de selección y nombramiento de personas al servicio público se evitará cualquier tipo de discriminación y se privilegiará la equidad de género.

De forma complementaria, el Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 - 2016⁴ guía el cumplimiento de esta normatividad. Dentro de sus objetivos específicos “Institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias que integran los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial (...)”, por el cual es necesario la realización de estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres chihuahuense., para fundamentar planes y programas”⁵

Con relación a la violencia contra las mujeres, el Programa Interinstitucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres 2011 – 2016⁶ establece funciones para el Poder Judicial, particularmente en la implementación de un Programa permanente de formación a quienes atienden a mujeres víctimas de violencia.⁷

³ Artículo 26 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

⁴ Publicado en el Periódico Oficial del Estado el 17 de diciembre de 2011.

⁵ Línea de acción 1.1 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

⁶ Publicado en el Periódico Oficial del Estado el 17 de diciembre de 2011.

⁷ Prevenir, Línea de Acción 3.5. del Programa Interinstitucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres 2011 – 2016.

Asimismo, el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres realizado por el Instituto Chihuahuense de la Mujer en el año 2011, establece nueve ejes⁸ de acción en las cuales se basan las acciones para la institucionalización de la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

En el presente documento, se realiza un análisis de los objetivos y ejes de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres con base en los diversos ordenamientos jurídicos.

Asimismo, se presentan los resultados de la aplicación del Cuestionario al personal que laboran en el Supremo Tribunal de Justicia, así como conclusiones y recomendaciones que pueden seguirse para la eliminación de las brechas de género que se presentan en el ámbito laboral.

Este documento no tiene como fin la realización de juicios de valor o de calificar las actividades internas del Supremo Tribunal de Justicia, sino la identificación de las áreas de oportunidad que puedan resultar en acciones de coordinación entre los Poderes del Estado para impulsar la institucionalización de la perspectiva de género.

La realización del presente Diagnóstico da cumplimiento a los ordenamientos jurídicos internacionales, nacionales y estatales, vinculados con la protección de los derechos humanos de las mujeres, y garantiza la realización de la actividad jurisdiccional con perspectiva de género.

⁸ Política Estatal y Deberes Institucionales; Clima Laboral; Comunicación Incluyente; Selección de Personal; Salarios y Prestaciones; Promoción vertical y horizontal; Capacitación y formación profesional; Conciliación de la vida personal y laboral; Hostigamiento y acoso sexual.

AGRADECIMIENTOS.

Se agradece la colaboración del Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Chihuahua, por todas las facilidades otorgadas para la realización de las actividades que dan como resultado el presente Diagnóstico.

A las mujeres y hombres que dieron su confianza para contestar cada una de las preguntas que integraron el Cuestionario Estatal de Cultura Institucional.

Al Instituto Chihuahuense de la Mujeres, por su colaboración y gestión para la realización este trabajo y por su incansable labor a favor de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en los Poderes del Estado.

INTRODUCCIÓN.

La elaboración del “Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres en el marco de la cultura institucional para la igualdad entre mujeres y hombres del Supremo Tribunal de Justicia” se lleva cabo con la intención de afianzar la política general para la igualdad entre mujeres y hombres establecida en los programas: Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD)⁹ y Programa de Cultura Institucional (PCI)¹⁰, así como la Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal (APF)¹¹.

Por ende, en el año 2011 se realiza el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, elaborado por el Instituto Chihuahuense de la Mujer como una estrategia para promover una política transversal con perspectiva de género en cada una de las instituciones que componen la APF.

Por tanto, el presente Diagnóstico se realiza con base en los siguientes ordenamientos jurídicos internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

⁹ Uno de los objetivos principales del PROIGUALDAD consiste en garantizar la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, dentro del marco de los de los derechos humanos, con la intención de disminuir la discriminación por razones de género. Así como generar mayores oportunidades para el desarrollo económico de las mujeres y mejorar su acceso a la justicia y la seguridad. Con la intención de impulsar la adopción de sus lineamientos en el sector privado (Inmujeres.gob.mx, consultado el 30/11/12 en [<http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ique-es-el-inmujeres/historia>]

¹⁰ El Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres tiene por objetivo inculcar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres con la intención de institucionalizar la perspectiva de género para alcanzar la igualdad social. Este programa se enfoca en el desarrollo de nueve puntos estratégicos: 1) Política nacional y deberes institucionales, 2) Clima laboral, 3) Comunicación incluyente, 4) Selección de personal, 5) Salarios y prestaciones, 6) Promoción vertical y horizontal, 7) Capacitación y formación profesional, 8) Conciliación de vida personal y laboral y 9) Hostigamiento y acoso sexual (el texto completo se puede consultar en: [

¹¹ En esta guía se desarrolla el principio de igualdad y la perspectiva de género en la gestión pública y se presentan las propuestas para la ejecución del PCI. La edición de la misma corre a cargo del INMUJERES y puede ser consultada en <http://www.oic.sep.gob.mx/portal3/doc/GUIA.pdf>

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.
- Recomendaciones Generales del Comité de Expertas de la CEDAW.
- Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México.
- Recomendaciones del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belem Do Pará a los Estados parte.
- Recomendaciones Generales del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belem Do Para al gobierno de México.
- Declaración y Plataforma de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.
- Conferencia Internacional del Trabajo.
- Examen de los Informes presentados por los Estados Parte de conformidad con los artículos 16 y 17 del Pacto.
- Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a México.
- Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: la Violencia contra la Mujer.
- Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ertürk. México.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de "Brasilia").
- Convenio sobre el descanso semanal de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo) de la

Organización Internacional del Trabajo.

- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el servicio del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (No. 103) y revisado en el año 2000 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la política del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (No. 175) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No. 177) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém Do Pará y su Mecanismo de Seguimiento.

Con relación al ámbito federal, se tomaron en consideración los siguientes ordenamientos jurídicos:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y su reglamento, 2001.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, 2002.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento, 2007.
- Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD, 2008-2012.

En el caso específico del Estado de Chihuahua los instrumentos correspondientes son:¹²

- Constitución Política del Estado de Chihuahua.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado.
- Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado.
- Ley de Desarrollo Social y Humano.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

¹² Todos aplicables para el Estado de Chihuahua, según el Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

- Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 -2016.
- Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

Lo anterior coincide con el principio de igualdad en la Agenda Internacional:

El “Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres en el marco de la cultura institucional para la igualdad entre mujeres y hombres del Supremo Tribunal de Justicia” desarrollado en las sedes que se encuentran localizadas en las ciudades de Chihuahua y Ciudad Juárez es sin duda un paso decisivo en el fortalecimiento de una política pública incluyente e igualitaria respetuosa de los derechos humanos de las mujeres, en beneficio de relaciones cada vez más igualitarias con los hombres. Reconociendo que la Cultura Institucional es:

“Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia”¹³.)”

A partir de los temas abordados se plantea cómo obtener los datos básicos que permitan dar cuenta de las brechas de desigualdad de género en cada una de las dependencias de las instituciones de la Administración Pública Federal y que sirve como guía para la construcción de acciones para el Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Chihuahua.

¹³ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Igualmente, la manera en que se expresa la discriminación por cuestión de sexo como forma de exclusión laboral que pervive en cada dependencia, para poder generar un Programa de Cultura Institucional a la medida de las necesidades de la institución.

A través de propuestas derivadas de los resultados obtenidos se iniciará un proceso certero para abatir la desigualdad específica, la discriminación y su expresión concreta. La intención de recabar estos datos es lograr el acceso, uso y control de los recursos institucionales, incluyendo aquellos de mayor poder de decisión, para fortalecer el Programa de Cultura Institucional, mismo que busca la equidad de género, entendida como:

“Principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. (Art.5 Ley del INMUJERES)”.

La cultura que priva en cada institución pública es una construcción histórica y, como tal, es posible modificarla. Esto se efectúa al inducir los cambios necesarios para llevar a cabo procesos de corto, mediano y largo plazo que permitan generar las bases para que los principios de igualdad, justicia y democracia no sólo sean parte de la normatividad, sino de la vida cotidiana de las personas que laboran en en el Supremo Tribunal de Justicia, en este caso, en Chihuahua y Ciudad Juárez.

A partir de los resultados del Diagnóstico es posible conocer cuál es la percepción y opinión que tienen las mujeres y los hombres que trabajan en esta Institución acerca del respeto a sus derechos laborales y los mecanismos o instrumentos para hacerlos valer, así como sus experiencias al respecto.

*“El Programa de Cultura Institucional plantea que las instituciones de la Administración Pública Federal requieren de cambios estructurales, de una nueva filosofía, del cultivo y fortalecimiento de valores acordes con esta nueva cultura, valores humanos que favorezcan la igualdad de género y con los que se guíen las conductas de las y los servidores públicos hacia la equidad, justicia, igualdad, colaboración, servicio, participación, pro actividad, corresponsabilidad, honestidad, integridad, respeto, solidaridad, empatía, diálogo, generosidad, transparencia, imparcialidad, bien común”.*¹⁴

La Guía del Programa de Cultura Institucional¹⁵ establece las estrategias para incorporar la perspectiva de género en la gestión pública. Se concibe como un instrumento estratégico para el trabajo cotidiano del personal de la Administración Pública Federal, porque nos proporciona las directrices necesarias para la construcción de instituciones más igualitarias y respetuosas de los derechos de las personas que laboran en ellas. Contar con el Diagnóstico posibilita visibilizar en qué consiste la desigualdad entre mujeres y hombres dentro del STJ, lo que se establece en consideración de los nueve ejes temáticos¹⁶ que le dieron forma:

1. Política Estatal y Deberes Institucionales.

Se refiere al marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres.

2. Clima Laboral.

Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre las y los empleados, comunicación, etc.) que influyen en el desempeño personal.

¹⁴ Tejiendo igualdad. Manual de transversalización de la perspectiva de género Consultado el 01/12/12 en: http://www.undp.org.mx/IMG/pdf/chiapas_tejiendo_igualdad_baja-2.pdf.

¹⁵ Rannauro Melgarejo, Elizardo, “Guía para la Implementación del Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Federal”, INMUJERES, México, 2009.

¹⁶ De conformidad al Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, realizado por el Instituto Chihuahuense de la Mujer en 2011.

3. Comunicación Incluyente.

Se busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de Género. Es decir se busca promover la difusión y conocimiento de los valores y principios constitucionales. Entre los cuales se contempla de manera específica el principio de igualdad entre los sexos.

Informar a la ciudadanía de sus derechos y obligaciones legales, de aspectos relevantes del funcionamiento de las instituciones públicas y de las condiciones de acceso y uso de los espacios y servicios públicos, contemplando también la información sobre procesos electorales y consultas populares. A este respecto habrá que tener en cuenta la distinta accesibilidad que presentan las mujeres y los hombres consecuencia de la diferente socialización que reciben unas y otros y que condiciona el uso que, en cada caso, hacen de espacios y tiempos, revelando posibles necesidades específicas de unas y otros.

4. Selección de Personal.

Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones su favor.

5. Salarios y Prestaciones.

Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos, que pueden ser monetarios (vales de despensa), o en especie (días de vacaciones, etc.).

6. Promoción vertical y horizontal.

Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

7. Capacitación y formación profesional.

Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.

8 Conciliación vida laboral, familiar y personal.

Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal). La conciliación es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona. Por eso hablamos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

9. Hostigamiento y acoso sexuales.

Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexuales dentro de la institución, así como programas y acciones que los prevengan, denuncien y sancionen.

Con este abanico temático el STJ cuenta con una primera “línea basal” que permite observar un “estado de cosas”, tal y como se presenta “antes” de la intervención, para poder cambiar la situación y condición de las mujeres.

A partir de los datos que arroja el Diagnóstico es viable el diseño y la ejecución de un Programa de Cultura Institucional para la STJ del Estado Chihuahua, que establezca: objetivos generales y específicos, estrategias, líneas de acción, metas a cumplir e indicadores de avance y de evaluación. Los resultados obtenidos ratifican la necesidad de implementar acciones que impliquen:

1. Sensibilización, capacitación y formación.
2. Construcción de códigos de conducta o ética.
3. Acciones afirmativas, decisiones temporales que reducen la brecha específica de desigualdad.

4. Revisión de la forma en que la dependencia se comunica, reedición de documentos, imágenes gráficas, etcétera.
5. Construcción de indicadores de seguimiento y resultado.
6. Difusión del marco jurídico de defensa y protección de los derechos humanos y de no discriminación en razón del género.
7. Revisión de los reglamentos de las áreas de recursos humanos en términos de selección y promoción.
8. Revisión de los criterios con que se establecen los montos del salario y las prestaciones para que se lleven a cabo de forma equitativa para mujeres y hombres.
9. Posibilidad de iniciar medidas para conciliar la vida personal y laboral.
1. Mecanismos institucionales aplicables en casos de hostigamiento o acoso sexual en el trabajo.
2. Fortalecimiento de la coordinación entre las áreas e instituciones para fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en el STJ.

Todo ello redundará en beneficio también de los y las ciudadanas que acudan al Supremo Tribunal de Justicia, debido a que el personal que labora en éste podrán realizar cada una de sus actividades y responsabilidades con mayor compromiso y ética en respeto con la intención de salvaguardar los derechos humanos y garantizar la no discriminación contra las mujeres.

4. METODOLOGÍA

4.1. INTEGRACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE TRABAJO.

En fechas recientes se ha dicho que ya no somos una "sociedad industrial", sino una "sociedad de información". Nuestros mayores problemas y tareas ya no giran en torno a la producción de bienes y servicios necesarios para nuestra supervivencia y comodidad. Nuestra sociedad requiere de un flujo de información rápido y preciso sobre las preferencias, necesidades y comportamiento de sus integrantes. Es, en respuesta a esta necesidad crítica de información por parte del gobierno, el comercio y las instituciones sociales, que se pone tanta confianza en las encuestas.

Hoy en día la palabra "cuestionario" se usa más frecuentemente para describir un método de obtención de información de una muestra de personas. Esta "muestra" es usualmente sólo una fracción de la población bajo estudio. A diferencia de un censo, donde toda de la población es estudiada, los cuestionarios recogen información de una porción de la población de interés, por lo que el tamaño de la muestra depende del propósito del estudio.

La muestra es seleccionada científicamente de manera que cada persona en la población tenga una oportunidad medible de ser seleccionada. De esta manera los resultados de la muestra serán proyectados con seguridad a una población mayor. Posteriormente el "cuestionario" recoge la información de la "muestra" que usualmente es sólo una porción de la población bajo estudio. Finalmente, todos los resultados deben presentarse en resúmenes completamente anónimos, tal como tablas y gráficas estadísticas desagregadas por sexo y grupo etario.

En este caso el Cuestionario Estatal de Cultura Institucional para el Poder Judicial (CECIPJ) fue el insumo base para realizar el análisis exhaustivo y repetido, así como la elaboración de pruebas preliminares, que derivó en el

Diagnostico de la situación y posición de las mujeres en el marco de la cultura institucional para la igualdad entre mujeres y hombres del Supremo Tribunal de Justicia. El CECIPJ sirvió de formulario, conteniendo las preguntas o variables de la investigación en el que se registraron las respuestas de cada persona encuestada del Supremo Tribunal de Justicia.

El CECIPJ consiste en preguntas sencillas, claras y directas dentro del marco de la Cultura Institucional, precisando cada reactivo en una sola ocasión. Este cuestionario es un componente básico en la investigación, toda vez que sirve para medir el comportamiento, actitudes y/o características de las personas entrevistadas. Los resultados que arroja sobre estas acciones son tomadas en consideración dentro del análisis global para resolver los posibles errores de medición que puedan existir.

La información se recogió usando procedimientos estandarizados de manera que a cada persona se le hicieron las mismas preguntas de la misma manera. La intención del cuestionario no es describir las personas particulares, es decir, de aquellos que por azar son parte de la muestra, sino obtener un perfil compuesto de la población.

Con el objeto de mejorar el entendimiento en la estrategia de implementación del CECIPJ debemos considerar previamente que: se usó la recolección de datos a través de la aplicación de un Cuestionario, para desarrollar un sistema de información, que tuvo por finalidad recabar la información necesaria que sirviera de insumo para la elaboración del Diagnóstico de acuerdo a la percepción de las personas encuestadas, en cuyo caso fueron aquellas que laboran el Supremo Tribunal de Justicia de los Municipios de Chihuahua y Ciudad Juárez.

4.2 OBJETIVOS.

4.2.1 Objetivo general.

Contribuir a la incorporación de la perspectiva de género en la Cultura Institucional mediante la elaboración del Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres en el marco de la cultura institucional para la igualdad entre mujeres y hombres del Supremo Tribunal de Justicia.

4.2.2. Objetivos específicos.

1. Conocer la percepción que tienen las personas integrantes del Supremo Tribunal de Justicia sobre el principio de igualdad y no discriminación.
2. Medir el grado de conocimientos que tiene la población al servicio público sobre el marco normativo que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.
3. Conocer que tanto influye el clima laboral en el desempeño de sus funciones.
4. Identificar acciones de atención para lograr la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

4.3 Diseño muestral.

Las encuestas proveen una fuente importante de conocimiento científico básico. Es por ello que mujeres y hombres que realizan investigaciones profesionales en diversas áreas del conocimiento como son la salud, la economía, la sociología, la psicología, etc. llevan a cabo diferentes encuestas para estudiar materias tales como: los patrones de ingreso y gastos en los hogares, las raíces del prejuicio étnico o racial, las implicaciones de los problemas de salud en la vida de las personas, comparando el comportamiento electoral y los efectos sobre la vida familiar de mujeres que trabajan fuera del hogar, por mencionar algunas.

El tamaño de muestra requerido en la encuesta depende, en cierta medida, de la calidad estadística necesaria para establecer los hallazgos, esto también se relaciona con la forma en que esos hallazgos serán usados.

Es frecuente escuchar que quienes analizan esta información encuentran que una muestra de tamaño moderado es suficiente, estadística y operacionalmente, para lograr el objetivo deseado. Un ejemplo de ello son las muy conocidas encuestas nacionales, que comúnmente usan cerca de mil personas para obtener información razonable sobre actitudes y opiniones nacionales.

Una vez que se corrobora que una muestra apropiadamente seleccionada de sólo mil personas es capaz de reflejar varias características de la población total, se puede apreciar el valor de usar encuestas para tomar decisiones informadas en una sociedad compleja como la nuestra. Las encuestas proveen medios rápidos y económicos para determinar la realidad de nuestra economía, al igual que los conocimientos, actitudes, creencias, expectativas y comportamientos de las personas.

4.4 Cuestionario

4.4.1. Obtención de datos mediante el Cuestionario.

Los cuestionarios suelen ser la forma más viable de relacionarse con un gran número de personas para conocer varios aspectos del sistema. En varias instituciones, cuando se llevan a cabo largos estudios, se distribuyen los cuestionarios a todas las personas apropiadas para recabar respuestas en relación al sistema. En la mayoría de los casos el analista no verá a los que responden; esto representa una ventaja porque al momento de aplicar las encuestas ayuda a asegurar que el interpelado cuenta con mayor grado de anonimato y le sea posible dar respuestas más honestas y en vez de respuestas prefabricadas o estereotipadas. De manera que las preguntas estandarizadas proporcionan datos más confiables.

4.4.2. Selección de formas para el Cuestionario.

El siguiente paso corresponde al desarrollo y distribución del Cuestionario. La adecuada estructuración del formato y el contenido de las preguntas es una parte importante para la recopilación de hechos significativos. Existen dos formas de cuestionarios para recabar este tipo de datos: los abiertos y los cerrados. Con gran frecuencia se utilizan ambas formas en los estudios para agilizar su aplicación y se pueda invertir menor tiempo pero de manera más eficiente, aunque esto depende del número de respuestas conocidas de antemano y su complejidad.

a) Cuestionario Abierto.

Los cuestionarios abiertos se aplican cuando se quieren conocer sentimientos, opiniones y experiencias generales de los encuestados. También son útiles al explorar un problema específico; por ejemplo, un analista utiliza cuestionarios como medio para estudiar los métodos de verificación para la obtención de crédito.

El formato de cuestionario abierto proporciona una amplia oportunidad para que aquellos que lo responden expresen sus opiniones y den razón de ellas. Mas en ciertos casos algunas personas prefieren elegir de entre un conjunto de respuestas preestablecidas la que le parezca más cercana a su punto de vista.

b) Cuestionario Cerrado.

El cuestionario cerrado limita las posibles respuestas del interrogado. Por medio de un cuidadoso estilo en la pregunta se puede controlar el marco de referencia. Este formato es el método para obtener información sobre los hechos. También presiona a los individuos para que tomen una posición y expresen así su opinión sobre los aspectos que se consideren más relevantes.

En este caso el Cuestionario empleado se estructuró de forma mixta, es decir, contiene reactivos tanto cerrados como abiertos con la finalidad de cubrir aspectos tanto cuantitativos como cualitativos sobre la cultura institucional.

4.4.3. Sobre la confidencialidad e integridad de la información.

La confidencialidad de los datos suministrados por las personas participantes constituye una de las principales preocupaciones tanto de las personas que contestan el Cuestionario como de la institución encargada de su aplicación. Por tal motivo, antes de la aplicación del Cuestionario, se establecieron las reglas pertinentes para garantizar la confidencialidad y objetividad de los datos recogidos. Esto se realizó con base en la política general recomendada a las instituciones para salvaguardar los datos de quienes participan en sus encuestas, misma que prescribe:

- Usar códigos numéricos para vincular a la persona participante con su cuestionario y guardar la información sobre el vínculo (nombre-código) en un lugar aparte.
- Negarse a proveer los nombres y direcciones de la persona participante, a cualquier otra persona.
- Omitir los nombres y direcciones de las personas participantes en el cuestionario de los archivos de computadora usados para análisis.
- Presentar tabulaciones estadísticas usando categorías amplias para que las personas participantes individuales no puedan ser identificados.
- El Cuestionario debe llevarse a cabo únicamente para obtener información estadística sobre el tema de la Cultura institucional.

4.4.4. Diseño de la muestra.

Una muestra estadística (también llamada muestra aleatoria o simplemente muestra) es un subconjunto de casos o individuos de una población estadística. Las muestras se obtienen con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población, para lo cual deben ser representativas de la misma. Para cumplir esta característica la inclusión de sujetos en la muestra debe seguir una técnica de muestreo. En estos casos se puede obtener una información similar a la de un estudio exhaustivo pero con mayor rapidez y menor costo.

La muestra consiste en la obtención de la información que se va a analizar. El número de personas que componen la muestra suele ser inferior que el de la población, pero suficiente para que la estimación de los parámetros determinados tenga un nivel de confianza adecuado.

En este caso la población estuvo conformada por personas integrantes del Supremo Tribunal del Estado. La muestra del CECIPJ se eligió por separado para que fuera representativa en sí misma. Esto significa que la muestra se distribuyó por institución y los datos fueron analizados de manera aislada, sin perder por ello su validez representativa.

A continuación se presenta la ecuación empleada para calcular la norma, así como los parámetros empleados en el muestreo correspondiente:

Cálculo de la Muestra

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Donde:

n = Es el tamaño de la muestra.

N = Es el tamaño de la población.

σ = Es la desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Es el valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

Para este diagnóstico se emplearon los siguientes valores:

Mujeres		Hombres		Todos	
N=	1318	N=	847	N=	2165
σ =	0.5	σ =	0.5	σ =	0.5
Z=	1.96	Z=	1.96	Z=	1.96
e=	0.0714	e=	0.1009	e=	0.0661
n=	164.93	n=	84.97	n=	199.63

De acuerdo al número de personas encuestadas se puede obtener el límite de error que se observa en la tabla, los cálculos fueron realizados con una desviación estándar de 0.5 y con confianza del 95 %, teniendo así un límite de error del 7.14 % para las mujeres, 10.09 % para los hombres y 6.61 % para toda la muestra.

4.5 DISEÑO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.

Para el formato y redacción del CECIPJ se tuvo como principio el uso de la comunicación incluyente. Las decisiones de secuencia de las preguntas corresponden a los ejes temáticos del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de Chihuahua.¹⁷

El diseño del CECIPJ se formuló en función de las necesidades exigidas considerando para las diferentes preguntas el tipo de respuesta única –elección disyuntiva, y multirespuesta –elección múltiple simple o condicionada a una pregunta anterior, mismas que se presentaron a modo de test o cajas de inserción de datos.

¹⁷ Instituto Chihuahuense de la Mujer, Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

4.6 DISEÑO DEL INSTRUMENTO INFORMÁTICO PARA LA RECOLECTA DE DATOS.

Se desarrollaron las aplicaciones informáticas para la producción de estadísticas con el objetivo de proporcionar los sistemas informáticos que darán soporte a la recolección y explotación de la información recabada. El formato del Cuestionario es de tipo encuesta personal, el diseño de este instrumento informático consistió en la elaboración de una base de datos manejable, confiable y medible para la consolidación de la investigación y la óptima entrega de resultados, empleando gráficas sugeridas en forma de barra o histograma, en las cuales se vierte la información obtenida del mismo.

4.6.1. Análisis de resultados

Se trabajó de manera conjunta con el Instituto Chihuahuense de la Mujer para definir el diseño y uso del sistema. Así como para determinar las entidades, personajes, eventos y procesos participantes con la finalidad de que éste cumpliera con las características requeridas para la aplicación del CECIPJ.

4.6.2. Desarrollo

Una vez concluido el análisis del formulario el Cuestionario se presentó ante el Instituto Chihuahuense de la Mujer para su autorización. Posteriormente se inició la fase de programación y desarrollo del proyecto, observando:

- Construcción de Base de Datos.
- Construcción de Pantallas, Accesos y Eventos.
- Fase de pruebas e implementación.
- Implementación de infraestructura.
- Desarrollo de planificaron pruebas a realizar para tener la liberación final del producto.
- Situación para cumplimiento de Tiempos.

Las fases mencionadas se llevaron a cabo en diversos ciclos para cumplir con los tiempos solicitados, teniendo en consideración que el desarrollo de la aplicación permitiera integrar bases de datos seguras y organizadas.

4.7 EJECUCIÓN DE LA ENCUESTA.

Después de obtener el CECIPJ de conformidad a los pasos anteriormente citados, se procedió a la presentación del Cuestionario ante las personas integrantes del Supremo Tribunal de Justicia y que fungieron como enlace para aplicar el cuestionario y dar seguimiento a los cuestionarios respondidos por día y, por último, para su incorporación en la base de datos.

- **Aplicación del Cuestionario.**

Se aplicó el Cuestionario de Cultura Institucional a personas que laboran en el Supremo Tribunal de Justicia del Estado de manera aleatoria por un máximo de 2 días de acuerdo al Calendario de aplicación por área de la Institución.

4.8. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

4.8.1 Revisión de los cuestionarios.

En esta fase se eliminaron aquellos cuestionarios inválidos por diversas razones: por no estar finalizados, por poseer respuestas incoherentes detectadas gracias a las preguntas de control, porque las personas que respondieron no cumplían con alguna de las condiciones exigidas, etc.

4.8.2. Recuperación de la información de los cuestionarios.

Al obtener las respuestas de la población encuestada se procedió al vaciado de la información, con la cual se generó una base de datos para el tratamiento y análisis estadístico de los mismos.

4.8.3. Análisis e interpretación de los datos.

- Datos de la calificación general desagregado por sexo.
 - ✓ Ciudad Juárez:
 - Mujeres: 65
 - Hombres: 35
 - ✓ Chihuahua
 - Mujeres:60
 - Hombres:30

- Identificación de hallazgos de oportunidad.
 - ✓ Los hallazgos de oportunidad para abatir brechas de género se señalan en cada pregunta. Sin embargo, es preciso mencionar que, al actual diagnóstico realizado, sería muy conveniente completarlo con diagnósticos participativos y con análisis específicos al interior de la Institución, como son las nóminas y revisar en qué proporción las mujeres acceden a espacios mejor remunerados.

- Datos relevantes del proceso de aplicación del cuestionario.
 - ✓ Para el caso de Ciudad Juárez:
 - La encuesta se aplicó sin ningún problema, quienes la respondieron fueron citados para tal efecto y lo hicieron con muy buena disposición.
 - Tanto mujeres como hombres se colocaron con responsabilidad y respeto para contestar el cuestionario de la encuesta.
 - No hubo comentarios al respecto. Todo se dio en un marco absolutamente institucional.
 - Sólo alguna duda sobre una pregunta del cuestionario acerca de si se refería al tiempo que llevaban en el puesto actual o desde que iniciaron en la institución.

- Análisis de información y datos generales.
 - ✓ El análisis realizado en general y en particular, se desarrolla en el apartado 4 con detenimiento en cada pregunta.
- Análisis de Información desde la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres.
 - ✓ En cada rubro se realizan comentarios y recomendaciones desde la perspectiva de género y para abatir brechas de desigualdad.
- Identificación y uso de la información cualitativa.
 - ✓ Para retomar información cualitativa se sugiere una segunda etapa con diagnósticos participativos a través de grupos de enfoque, así como entrevistas a profundidad con métodos etnográficos.

V. PRINCIPALES RESULTADOS.

La encuesta realizada se aplicó a 135 mujeres y 65 hombres. De la muestra seleccionada se encuestó a 67.5% mujeres y 32.5% hombres.

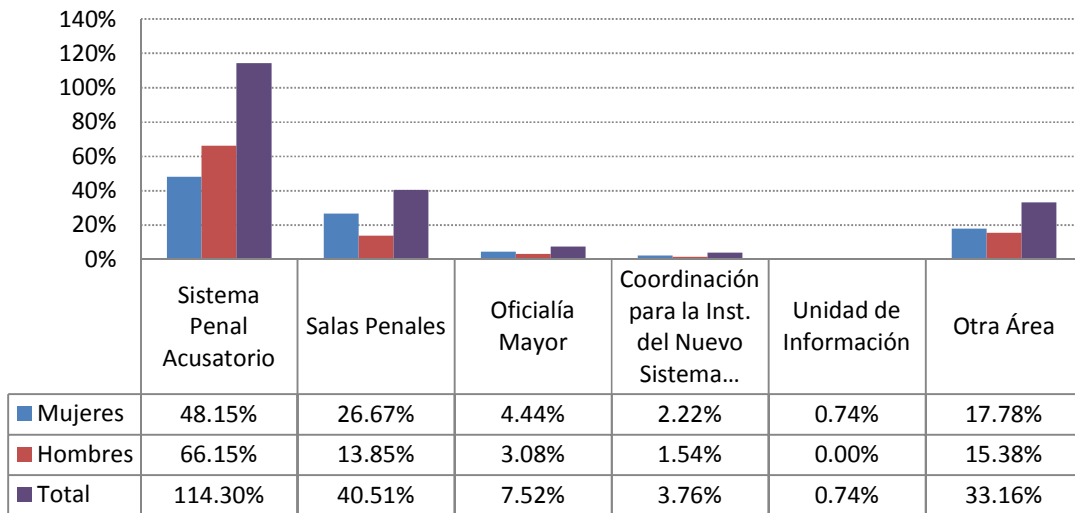


La muestra se planeó tomando en cuenta que el total de mujeres que trabajan en el sistema son 1318, y equivalen al 60.87% del total, y 847 hombres que son el 39.12% de personas que trabajan en la Institución.

Es así que se puede considerar válida y significativa la muestra, ya que se encuestó al 10.24% de la población femenina y 7.67% de población masculina.

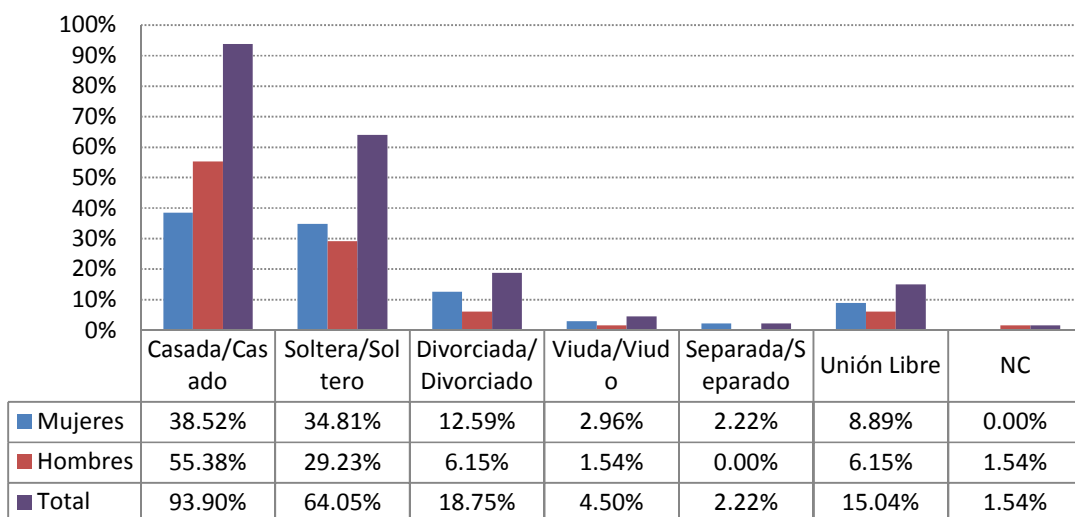
Las dependencias donde trabajan son:

1. ¿En qué órgano administrativo del Supremo Tribunal de Justicia, trabaja usted?

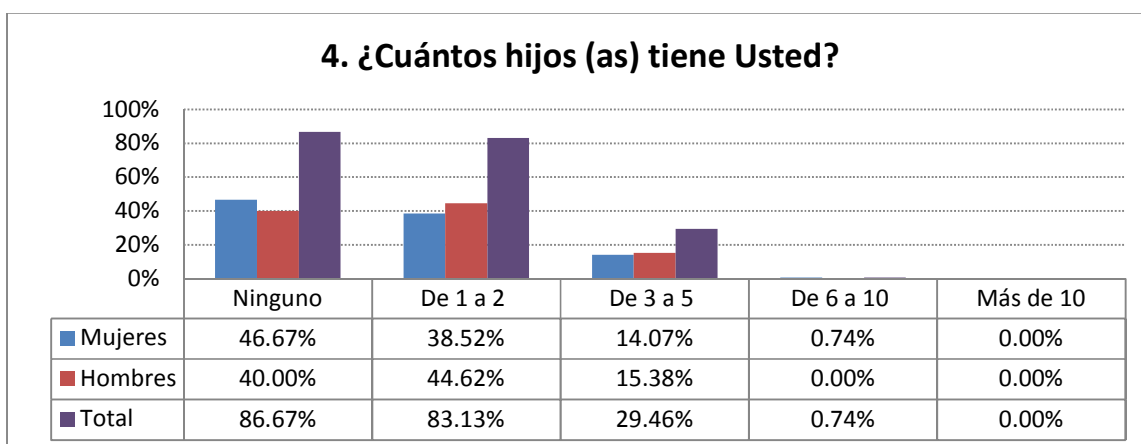


El 38% de la mujeres son casadas, 34% son solteras y 12% divorciadas. En menor porcentaje viudas y en unión libre. En tanto que los hombres 55% manifestaron estar casados, 29% solteros, 6% divorciados, y el resto otro estado civil.

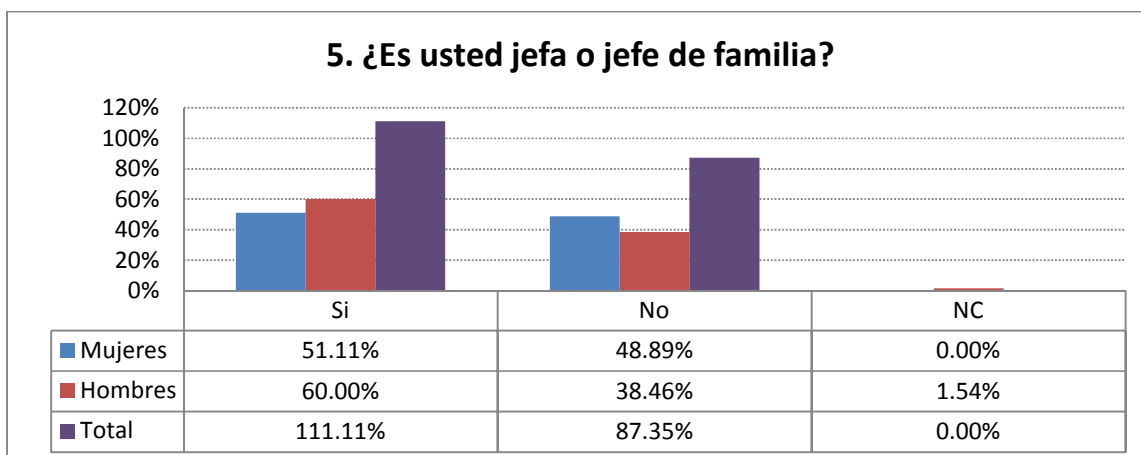
3. Su estado civil es:



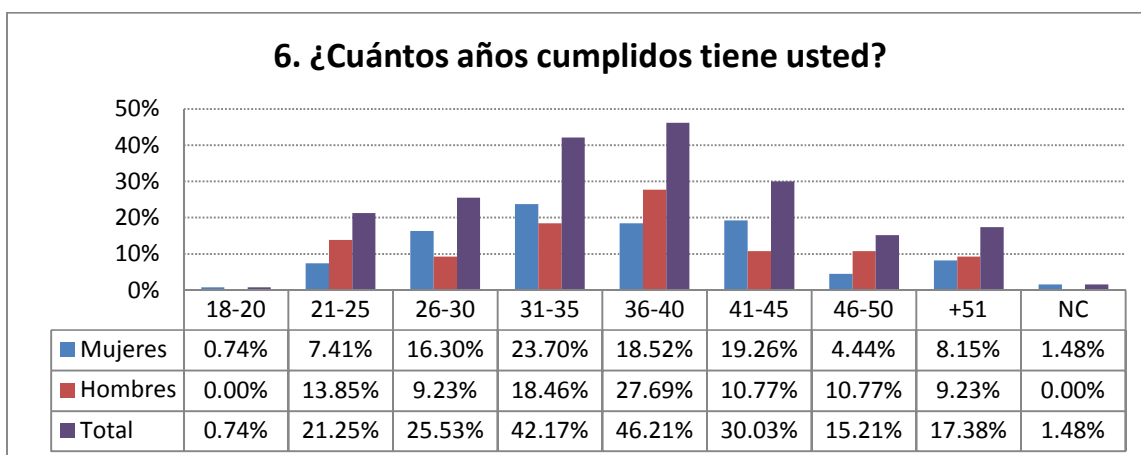
Las mujeres indicaron en un 47% no tener hijas/os, y los hombres en un 40%. Mientras que el 38% de mujeres tienen de 1 a 2 hijos/as, 14% tienen de 3 a 5. Los hombres en 44% manifestaron tener de 1 a 2 hijos/os y 15% tienen de 3 a 5. Aunque en ambos casos el número de hijas/os oscila entre 1 y 5 es alto el porcentaje de población que manifestó tener más de 3. Este dato denota una posible brecha de género, ya que por lo general en la sociedad mexicana, el cuidado y atención de hijas e hijos recae en la mujer, y en la medida que atiende más hijas e hijos, sus posibilidades de realización profesional se reducen debido al tiempo que dedican al ámbito doméstico y en detrimento también de su calidad de vida.



Las personas que son jefas de familia están en índices mayores al 50%, esto indica el impacto social de forma positiva que tiene la Institución en tanto que aportan al sostenimiento de todas esas familias. Revisando por sexo este dato se encuentra: el 51% de la población de mujeres manifestaron ser jefas de familia y 60% de los hombres son jefes de familia. Este indicador puede ser otra brecha de género, en la medida que las jefas de familia no puedan acceder a puestos de mejor remuneración para poder sustentar una familia.



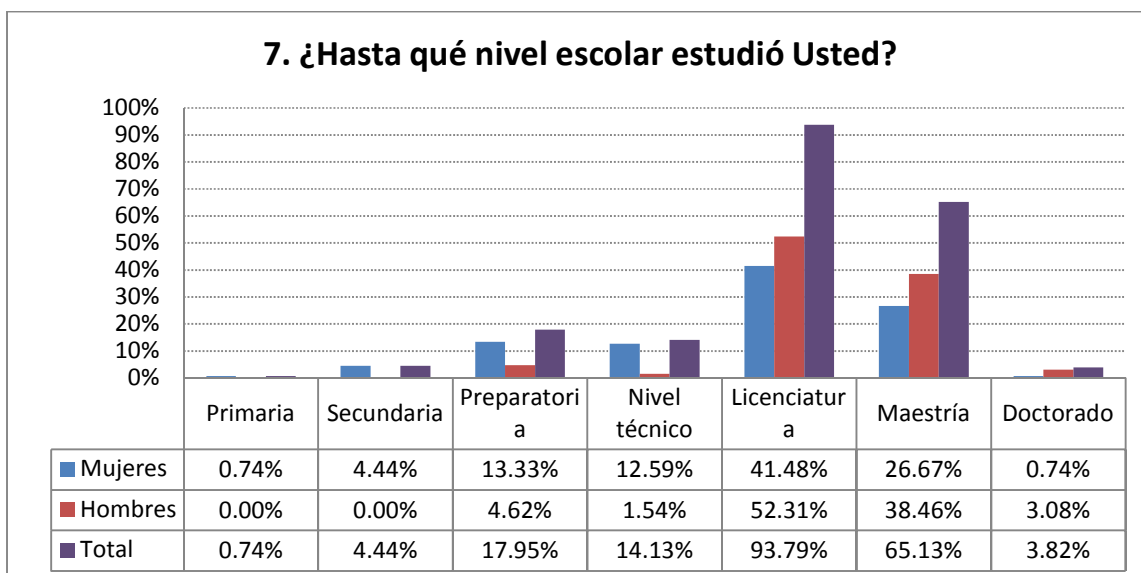
Las edades de las personas participantes: el porcentaje más alto de participación por edades de los hombres es de 36 a 40 años de edad que corresponde al 37%, seguido por el grupo de 31 a 35 años que es el 18%. En las mujeres se observa el 23% en el grupo de 31 a 35 años, el 18% en las edades de 36 a 40, y en 19% de 41 a 45 años.



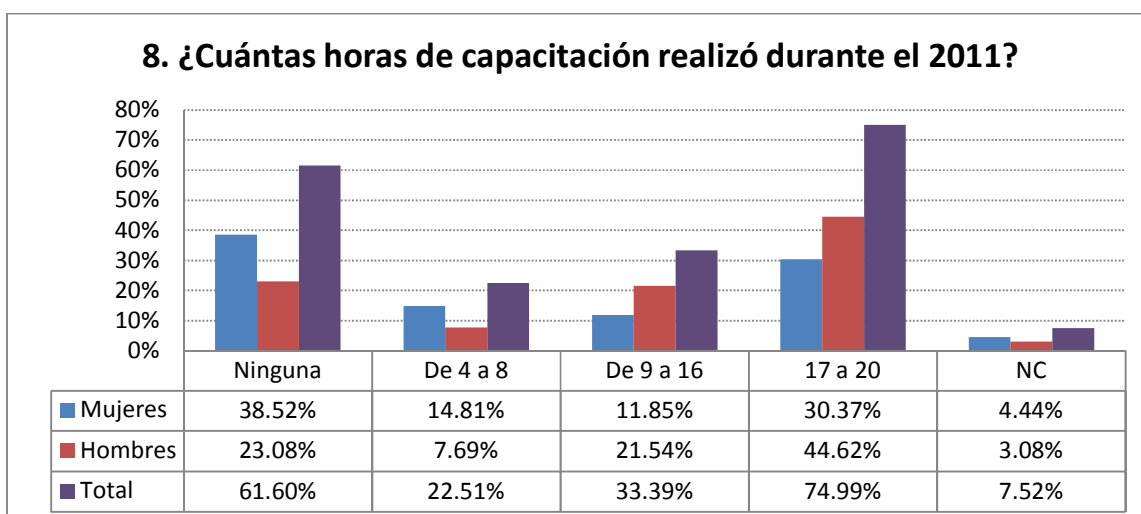
La preparación profesional de las personas de la Institución es alta. Sin embargo, se observan diferencias por género que podrían ser indicadores de brechas de género.

Con respecto a la preparación académica las mujeres tienen un nivel medio superior en un 27% y un nivel superior y postgrado en 72%. No obstante, la única persona con sólo la primaria es mujer. Los hombres en el nivel medio superior son el 7% y en nivel superior y postgrado el 93%. Este punto de inequidad puede

existir en dos sentidos: por la falta de oportunidades para las mujeres de continuar su preparación académica por su condición de género y por la falta de reconocimiento económico, en tanto que mujeres con preparación profesional y postgrado no tengan los mismos puestos que los hombres.



Para el caso de las oportunidades de capacitación 41% de mujeres no tomaron ninguna el año 2011, en el caso de los hombres el 23% está en el mismo caso. Asimismo, 51% de mujeres manifestaron haber asistido a alguna capacitación y el 72% de hombres tomó capacitación. Los índices señalan que las mujeres acudieron en menor proporción que los hombres a capacitación.



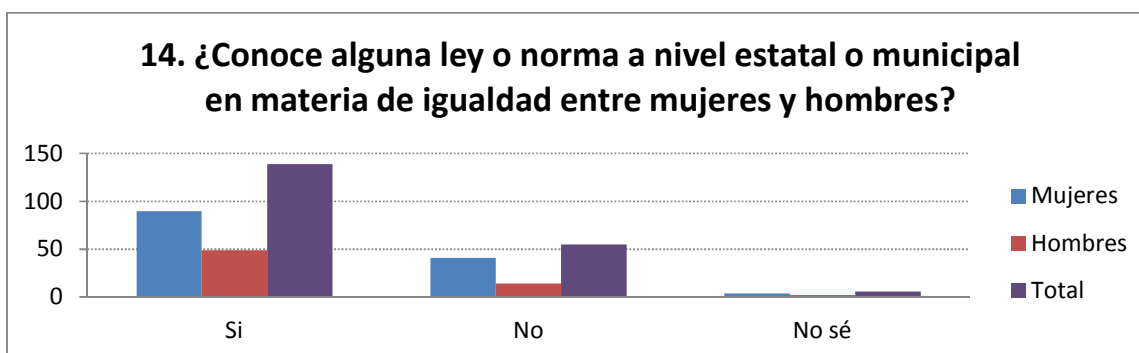
Con estos datos generales de introducción de la encuesta se perciben signos de posibles brechas de género, que será necesario indagar con más profundidad.

Se han añadido en este documento graficas normalizadas para poder hacer una comparación proporcional entre hombres y mujeres, y no sólo análisis numérico.

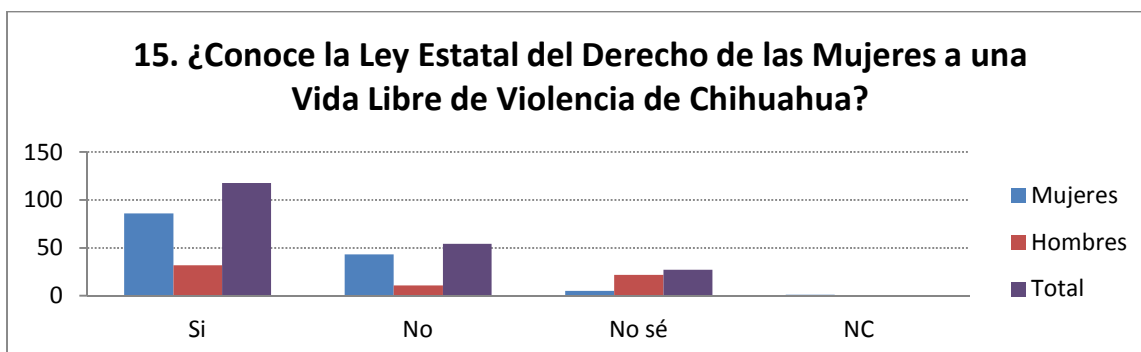
5.1. Deberes institucionales.

En este apartado se buscó saber qué tanto existe un conocimiento del marco jurídico de protección a los derechos humanos. Esta comprensión de la referencia para sí mismo/a en torno a asumirse como persona sujeta de derechos, es importante para la construcción de la cultura institucional ya que refleja la certidumbre de pertenecer a una instancia que contiene marcos de protección y garantía a los derechos humanos y, en específico, los del marco legal que garantiza los derechos de las mujeres. Los datos obtenidos en este rubro se reflejan en las siguientes gráficas.

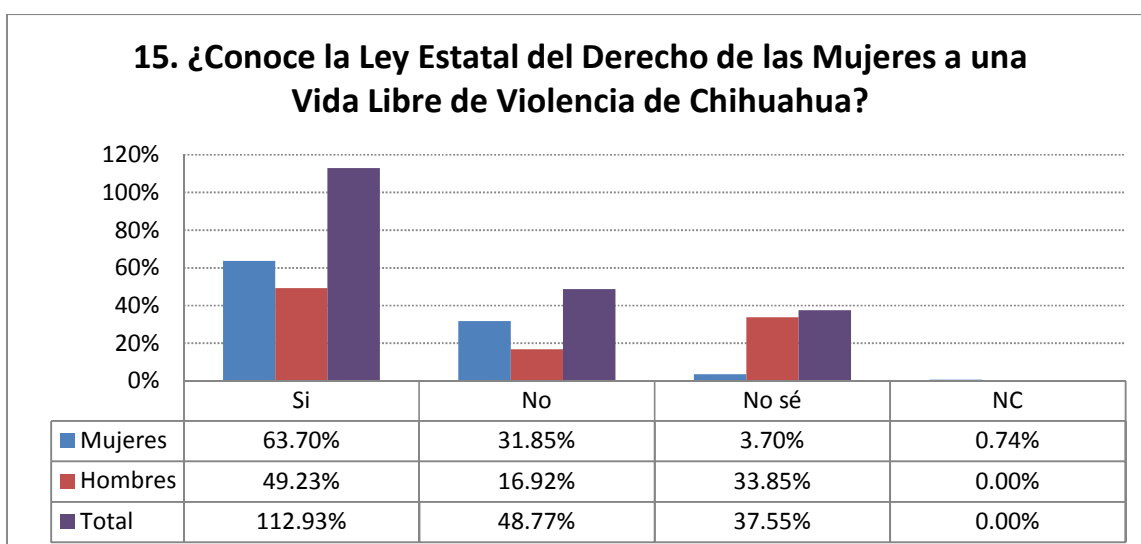
En el caso del conocimiento de leyes en materia de igualdad entre mujeres y hombres:



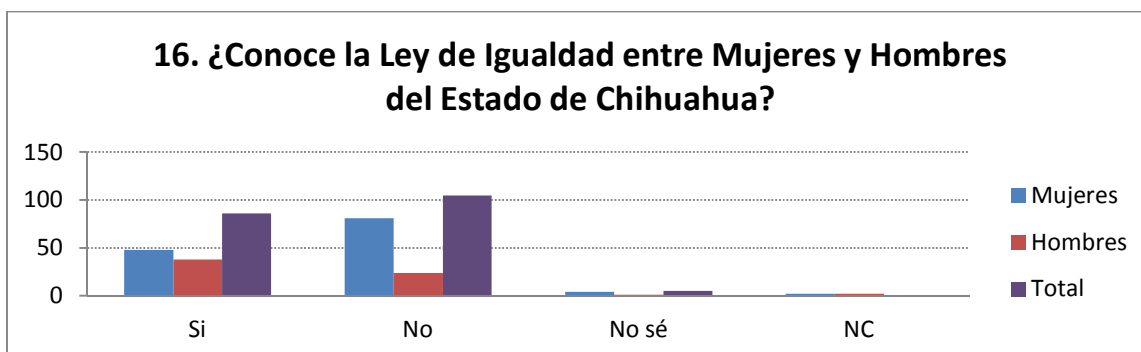
En el caso del derecho a una vida libre de violencia, aunque es de resaltar que la mayoría sabe de su existencia, para las mujeres, existe un conocimiento más escaso:



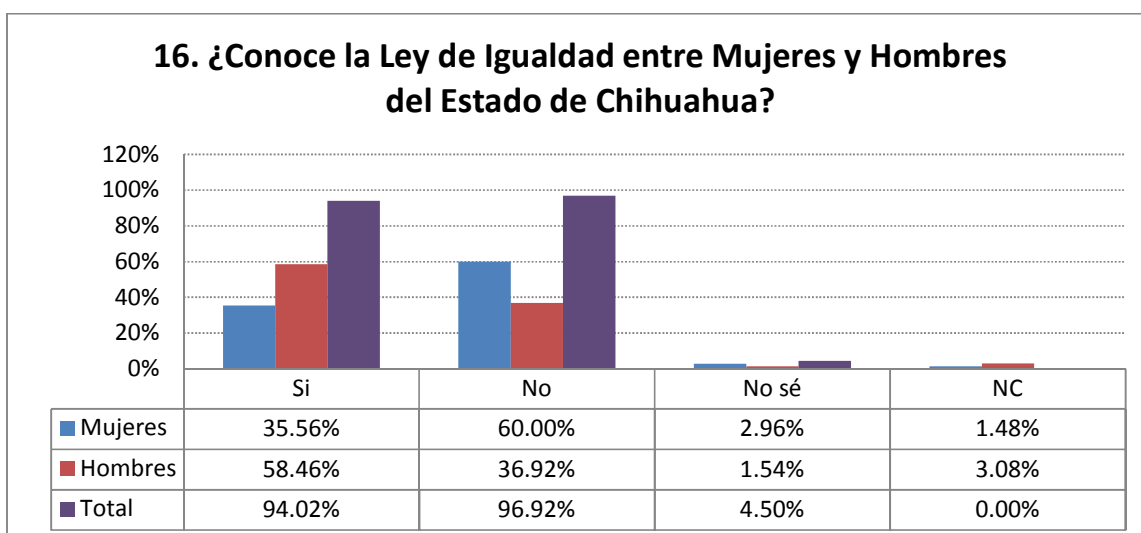
El desconocimiento de esta ley para el caso de mujeres es de 32% y para los hombres de 17%. Aquí se presenta un tema al que hay que prestar mucha atención, pues el conocimiento de esta ley permitirá garantizar su cumplimiento. Además, una brecha de género a resaltar es que las mujeres tienen más desconocimiento de esta ley.



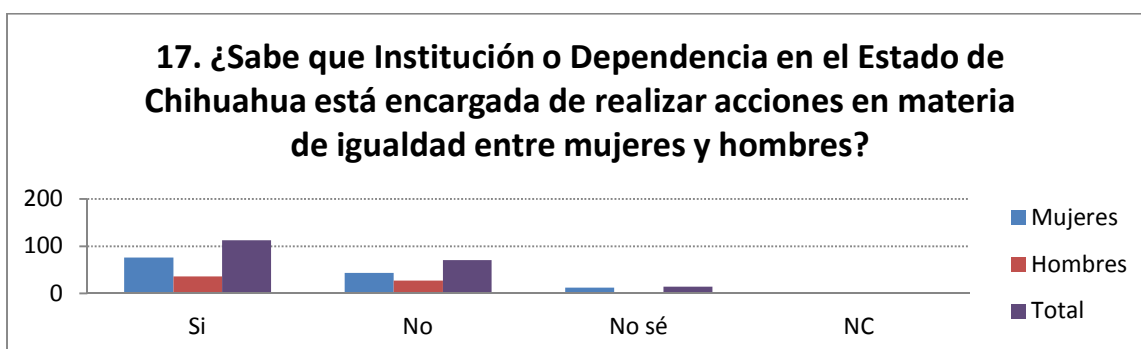
En el caso de la ley de igualdad el desconocimiento es más generalizado, aunque de manera global se puede señalar una mayoría, el grado de desconocimiento se muestra así:



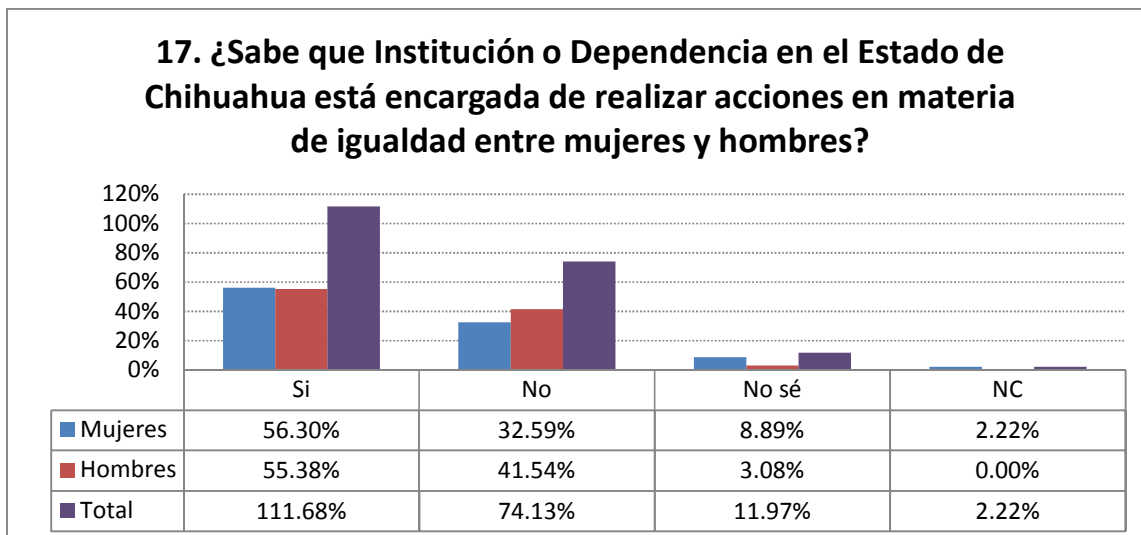
El desconocimiento de esta ley es del 60% para las mujeres y 37% hombres, siendo éste un espacio de oportunidad para que la instancia favorezca acciones de sensibilización y capacitación en el rubro:



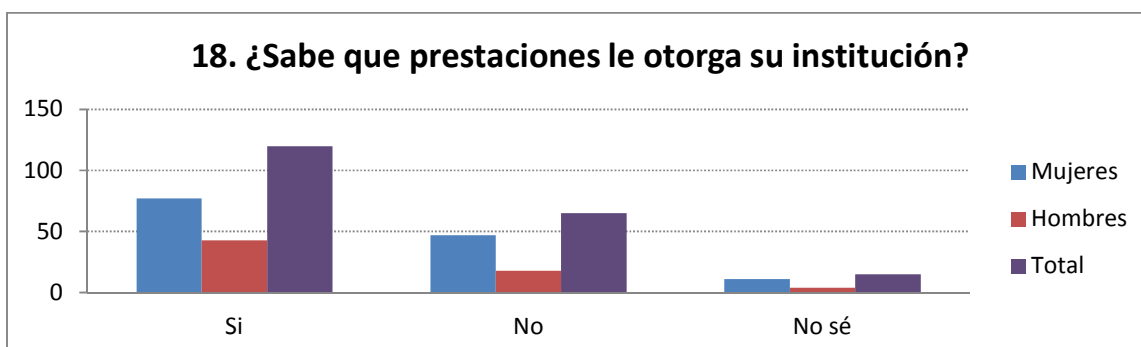
El conocimiento de la Institución o Dependencia encargada de realizar acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres es diverso para hombres y mujeres, como se muestra en la gráfica:



La proporción de desconocimiento en este caso fue a la inversa: las mujeres desconocen 32% y los hombres 41%.



El reconocimiento de prestaciones se ve en la gráfica de la siguiente manera:



En general se puede decir que es muy recomendable implementar estrategias de actualización permanente en el conocimiento del marco para los derechos humanos de las mujeres.

5.2. Clima laboral.

El artículo primero de la ley general para la igualdad entre mujeres y hombres tiene por objeto regular y garantizar la igualdad en el ámbito público y

privado.¹⁸ Por ello, cuando se trata el tema de clima laboral en esta investigación, se busca identificar: la igualdad de oportunidades que deberá basarse en el derecho que tiene toda persona que labora en una organización a ser tratados justamente sin importar su clase social, nacionalidad, religión, sexo, capacidad, estado de gestación, orientación sexual, y/o afiliación política.

El hombre y la mujer son iguales ante la ley, esta se aplica para todos y no debe hacerse excepciones ni interpretaciones particulares, por lo que nadie debe ser juzgado por leyes privativas o tribunales especiales. Pero la igualdad formal no garantiza la igualdad real, ya que la pobreza y la ignorancia limitan el goce de los derechos e impiden el acceso a los satisfactores sociales y la participación en la elaboración de las políticas públicas.

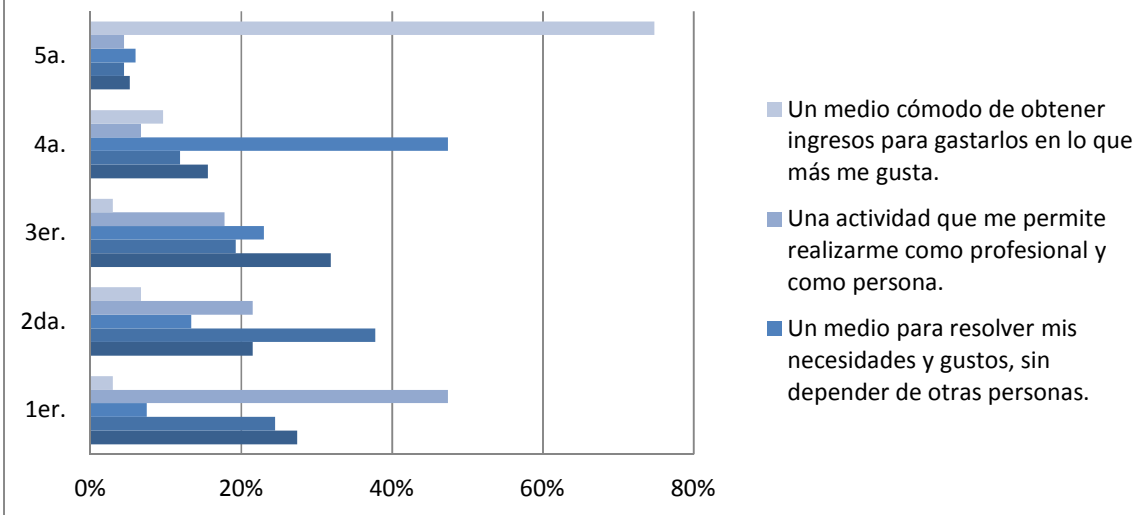
La desigualdad genera más desigualdad y ésta se reproduce generacionalmente; se trata de un círculo vicioso que requiere de urgente intervención. A partir de la firma de la ratificación de la Convención contra todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se genera en México la reforma que implica que se deben cumplir compromisos de igualdad laboral, no discriminación y combate a la violencia laboral y hostigamiento sexual.

En estas gráficas se detectaran las brechas de género al interior del STJ, a fin de determinar estrategias para llegar a un acercamiento en favor de las dos partes, propiciando a su vez el empoderamiento de las mujeres chihuahuenses.

En la gráfica 19 se puede contemplar que más del 50% de las mujeres de esta Institución consideran como primera prioridad una actividad que les permita realizarse como personas y profesionistas, a diferencia de los hombres cuya gráfica refleja esta prioridad pero en menor porcentaje, pues sólo lo es para el 35% de los hombres.

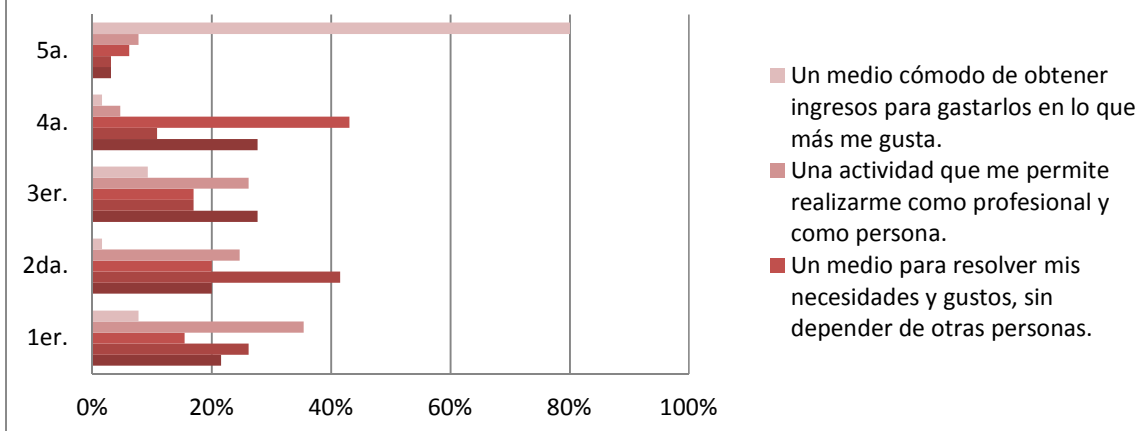
¹⁸ Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres nueva ley publicada en el diario oficial de la federación el 2 de agosto de 2006 texto vigente última reforma publicada DOF 06-03-2012.

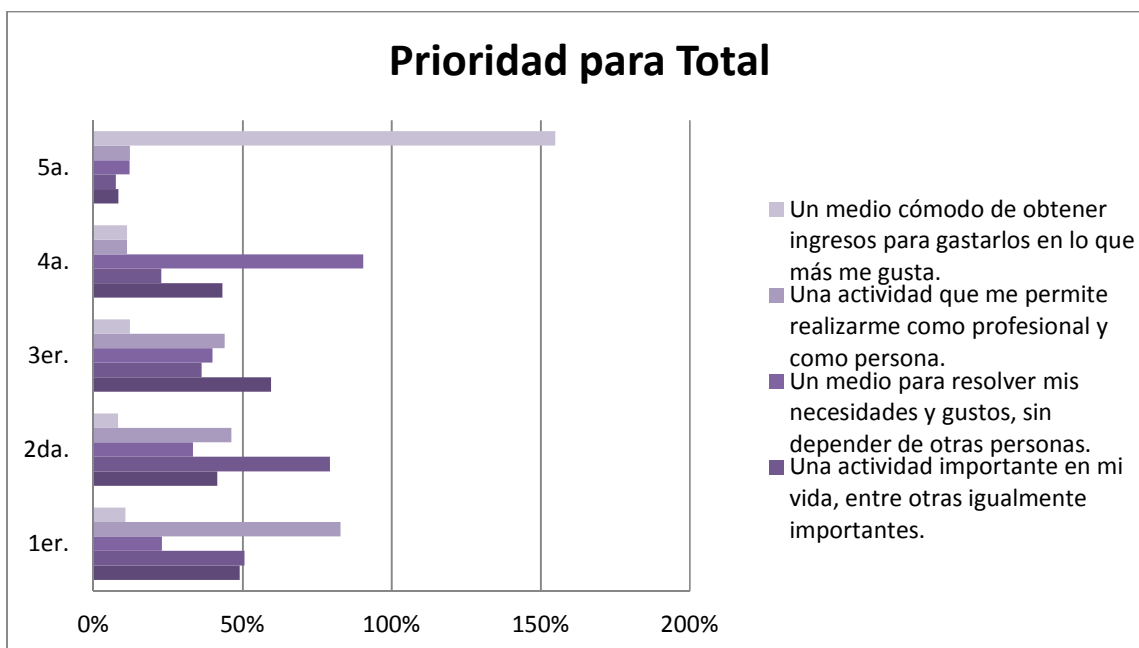
19. Prioridad para Mujeres



Es importante mencionar que el 75% de las mujeres deja como última prioridad las satisfacciones personales respecto al gasto, dejando en segundo plano algún gusto o necesidad propia. En los hombres la gráfica nos marca que más del 25% de los hombres considera el hecho de satisfacer los gustos personales como un factor de segunda necesidad. Esto quiere decir que las mujeres destinan su sueldo no en sí mismas sino en gastos de la casa, para la familia o para los hijos.

19. Prioridad para Hombres

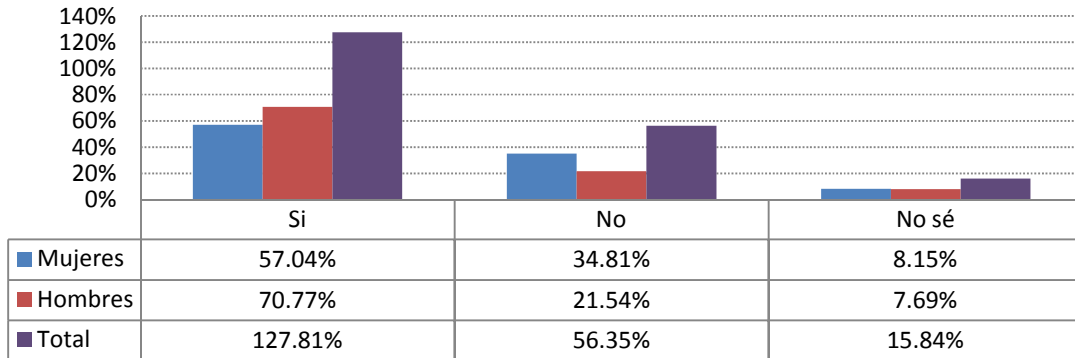




En la gráfica 20 se puede contemplar que, tanto para hombres como para mujeres, más del 50% de las personas de la Institución consideran que sus opiniones son tomadas en cuenta por su jefe o jefa, cabe mencionar que el 57% de las mujeres así lo considera, y el 70% para los hombres, mientras que el porcentaje restante, tanto de hombres como de mujeres, no considera que su jefe o jefa tome en cuenta su trabajo.

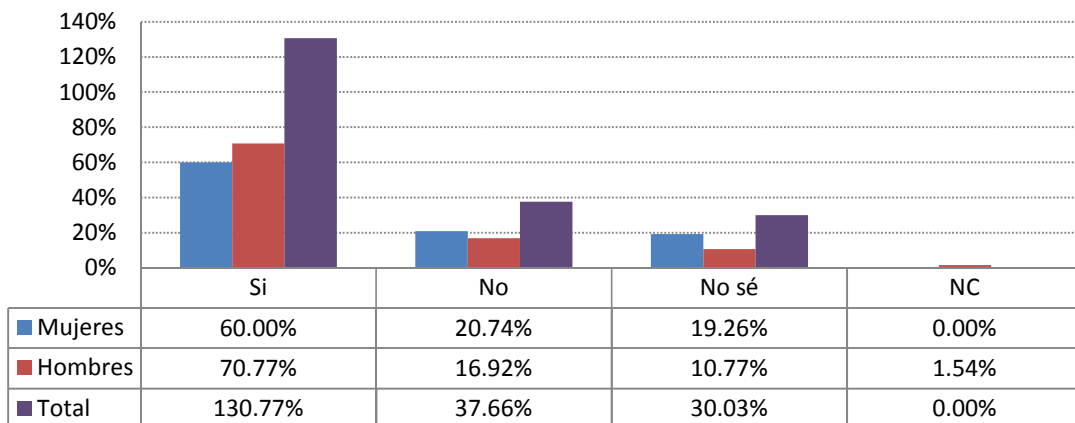
Una vez más el porcentaje mayor descansa en las mujeres con un 34% del total del porcentaje negativo, pues sólo el 21% corresponde a los hombres. Hay que tomar en cuenta que, aunque la gráfica pudiera inclinarse ante un factor afirmativo positivo, el porcentaje es mayor en los hombres, con un 70%, contra un 57% afirmativo en el caso de las mujeres.

20. En el área actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general toman en cuenta mi opinión.

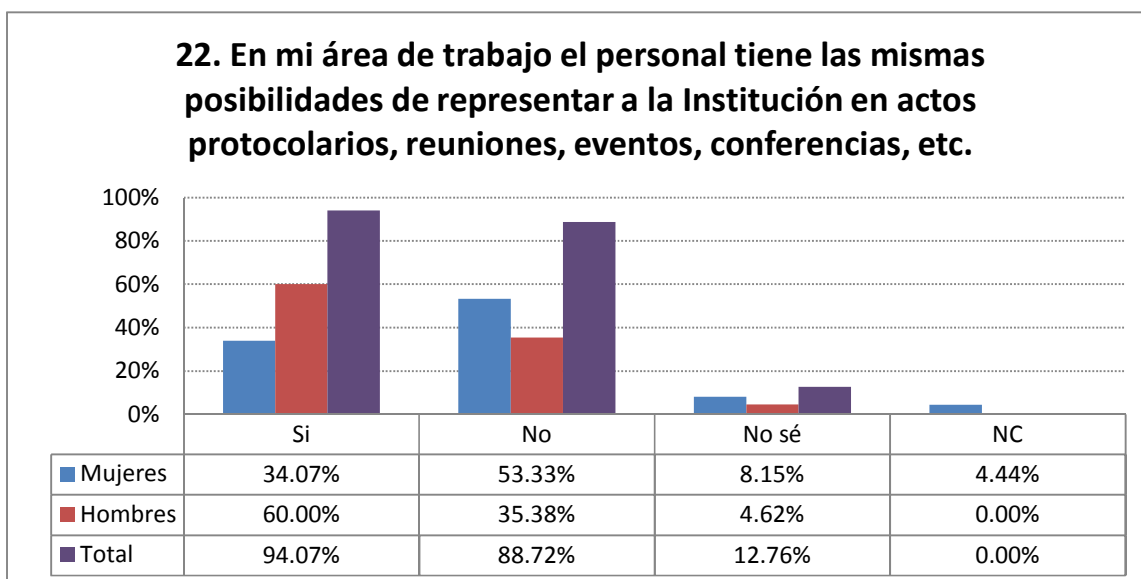


En la gráfica 21 podemos contemplar que más del 50 % del total de hombres y mujeres de esta Institución considera que su trabajo es valorado por su jefe o jefa, el porcentaje está dividido en 60% de mujeres y 70% de hombres. Un área de oportunidad es las respuestas no contestadas (1% de hombres) y las de no sé (19% para mujeres y 10% para hombres) pues denota una posible percepción de no reconocimiento al trabajo realizado. Se haría necesario ser más explícitos en los reconocimientos al esfuerzo cotidiano en el ámbito laboral.

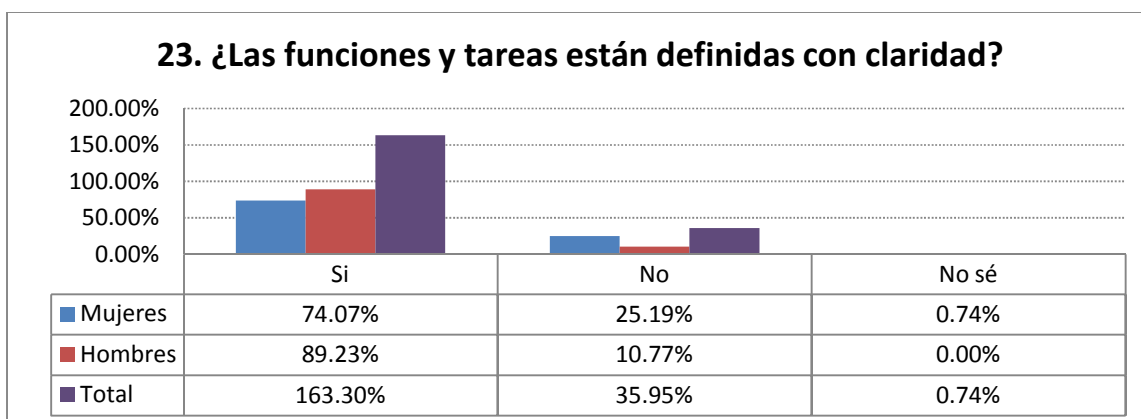
21. En mi área actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro.



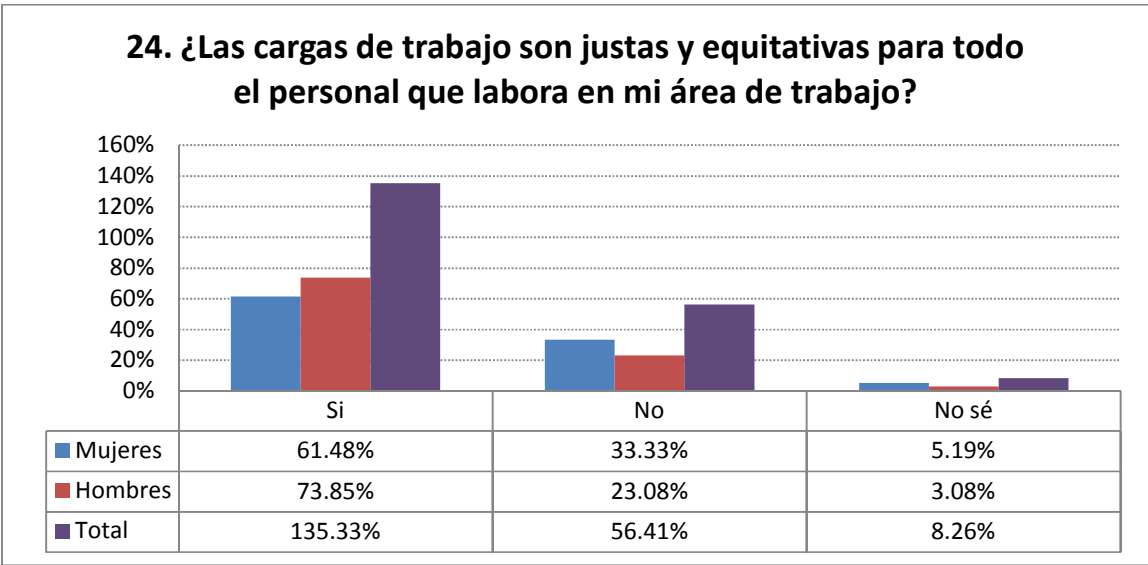
La gráfica 22 muestra que más de 30% de personas del total de hombres y mujeres considera que en su área no son tomados en cuenta para representar a la Institución en actividades de importancia. Es necesario destacar que el porcentaje mayor se encuentra entre mujeres, con el 53% del total negativo, en comparación con en total afirmativo encabezada por los hombres. En esta última gráfica se puede destacar que la brecha de género radica en los puestos importantes siguen otorgándose a hombres.



Las personas colaboradoras de esta Institución están de acuerdo en su totalidad, según la gráfica 23, en que las funciones y tareas son bien definidas.

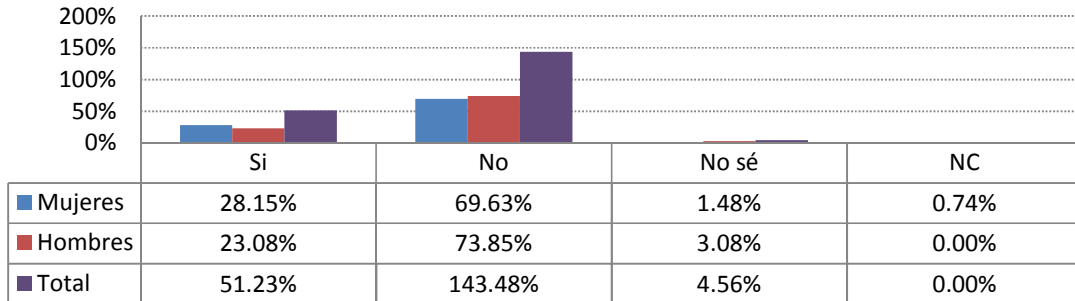


Según la gráfica 24 las personas que colaboran con la Institución, tanto hombres como mujeres, coinciden en que las cargas de trabajo son justas y equitativas. Aunque hay que destacar que el factor negativo lo encabezan de nuevo las mujeres, esto quiere decir que posiblemente haya un problema en la carga de trabajo delegada a las mujeres que está causando inconformidad con la necesidad de explorar si tiene que ver con estereotipos de género: “las mujeres son más responsables que los hombres”, o porque “las mujeres no saben decir no”.

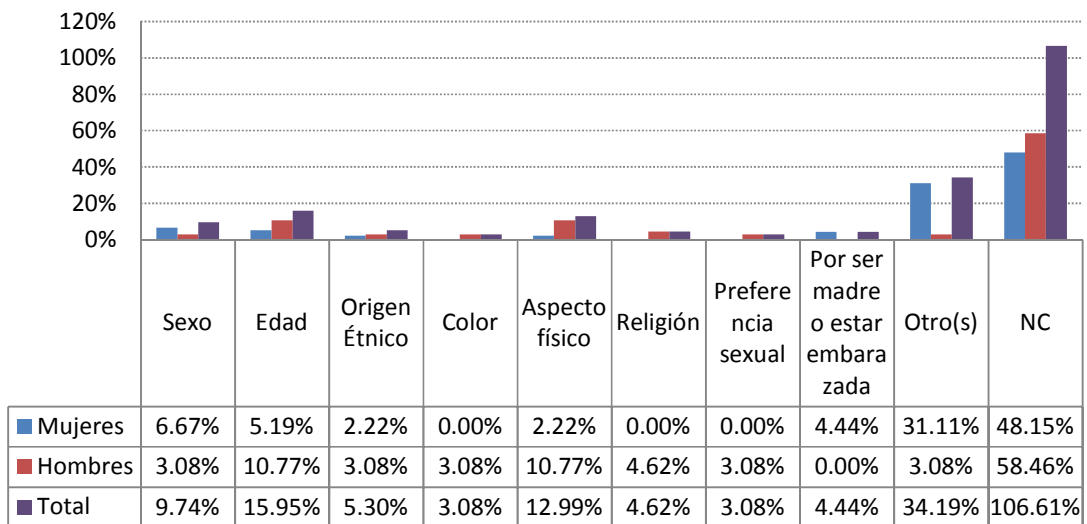


Según las gráficas 25 y 26 tenemos un índice de discriminación muy bajo, pero hay que destacar que más del 20% del total de hombres y mujeres se ha sentido discriminado en varios aspectos. Estos pueden observarse en la gráfica 26 y son principalmente: por embarazo, por raza y por estudios. Incluso algunos hombres y mujeres coinciden en que también es un factor el aspecto físico.

25. Desde que Usted ingresó a su área, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminada/o?



26. ¿Por qué motivo cree Usted que fue discriminado/a? (Señale todos los que apliquen).



Es necesario resaltar, que, a pesar de haber respondido no sentirse discriminados el 73% de los hombres, y el 69% de mujeres, en la pregunta 26, las personas que no contestaron corresponden al 58% y 48% respectivamente. Será importante revisar que en todas las instancias se tenga en cuenta la perspectiva de derechos humanos en las áreas laborales.

5.3. Comunicación incluyente.

Entre las formas de discriminación, el sexismo es una de las más extendidas y frecuentes en el mundo. Consiste en el trato desigual y en la segregación de las personas de un sexo por considerarlas inferiores a las del otro. Con base en la diferencia sexual, las mujeres históricamente han sido y son discriminadas.

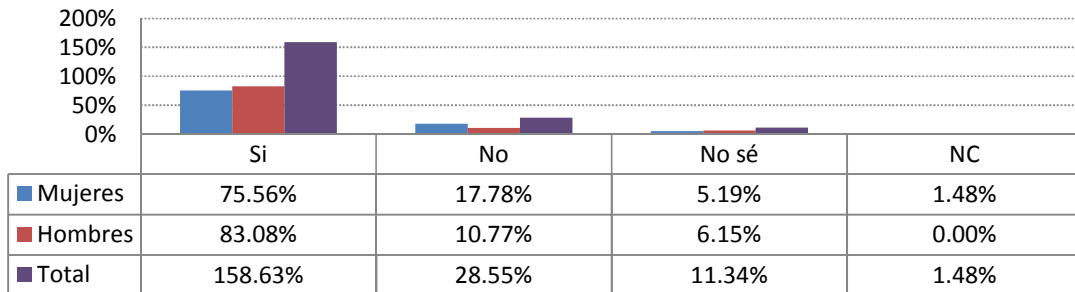
La discriminación sexual sucede de múltiples formas y en todos los ámbitos de la vida social: en el trabajo, la casa, la política, los medios de comunicación y, por supuesto, en el lenguaje.

Dada la influencia del sexismo lingüístico en el reforzamiento y reproducción de la desigualdad entre mujeres y hombres, los gobiernos que integran el Sistema de Naciones Unidas se han comprometido a adoptar medidas para erradicar los usos excluyentes del lenguaje.

El sexismo se manifiesta en los usos y no en el lenguaje en sí mismo, lo cual significa que se produce y reproduce socialmente, encontrándose en estrecha relación con la forma de representar lo femenino y lo masculino y es, en consecuencia, transformable.

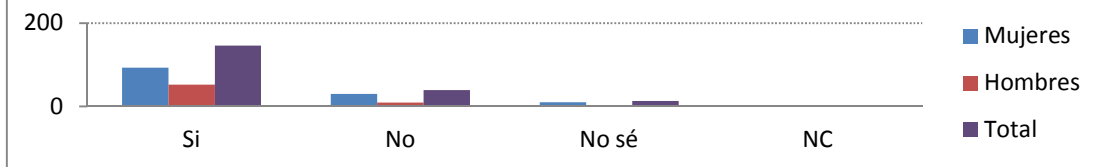
En las personas encuestadas se percibió, en general, que el uso de lenguaje incluyente efectivamente existe en este ámbito laboral. Sin embargo, existe un porcentaje que puede indicar también algunos espacios de la Institución donde esto no se produce.

27. En los documentos oficiales de su área de trabajo se utiliza un lenguaje incluyente para mujeres y hombres en la comunicación interna (oficios, boletines, trípticos, etc.).



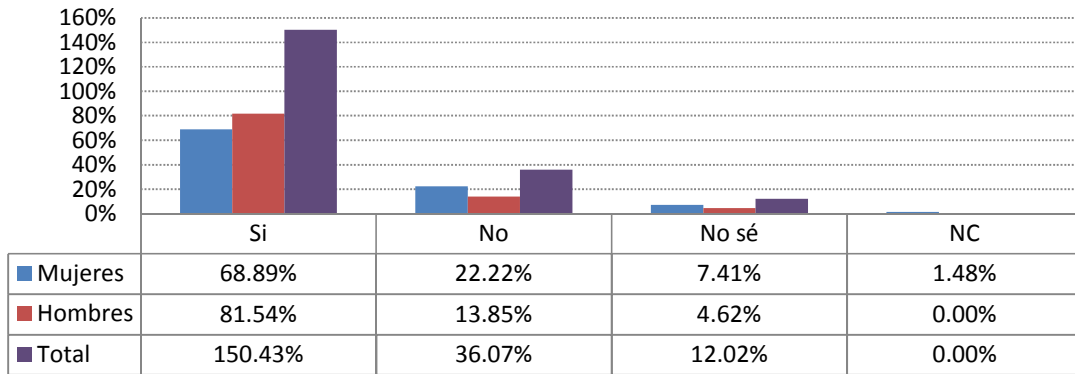
Respecto al ambiente sensible al género, las respuestas señalan un avance en tanto el cuidado para el uso de lenguaje incluyente y no sexista se está implementando:

28. En el STJ se promueve un ambiente sensible al género en términos del uso del lenguaje, evitando la utilización del lenguaje que pueda crear un ambiente de trabajo...



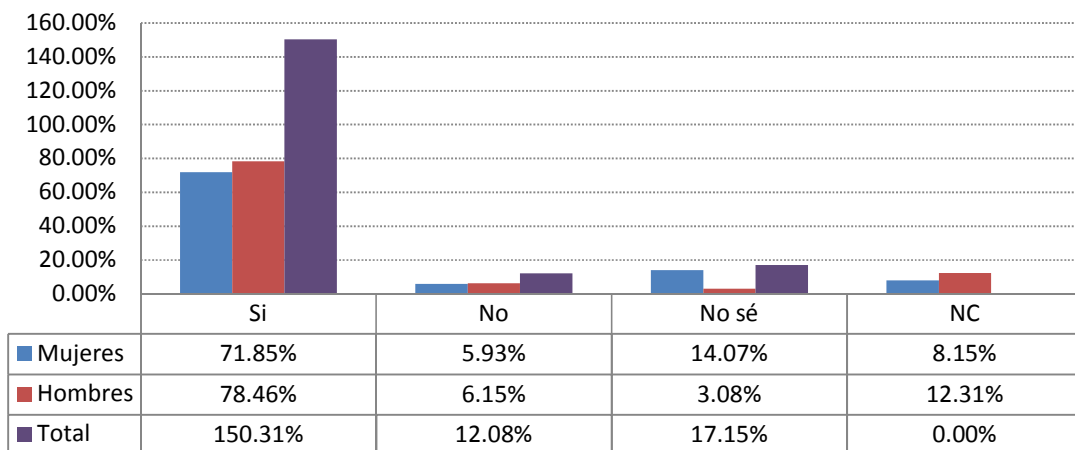
En la pregunta 28, son las mujeres las que perciben en menor proporción a los hombres que el ambiente de trabajo sea sensible al género, para la respuesta de “sí” se tiene 68% de las mujeres, y 81% de los hombres.

28. En el STJ se promueve un ambiente sensible al género en términos del uso del lenguaje, evitando la utilización del lenguaje que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.

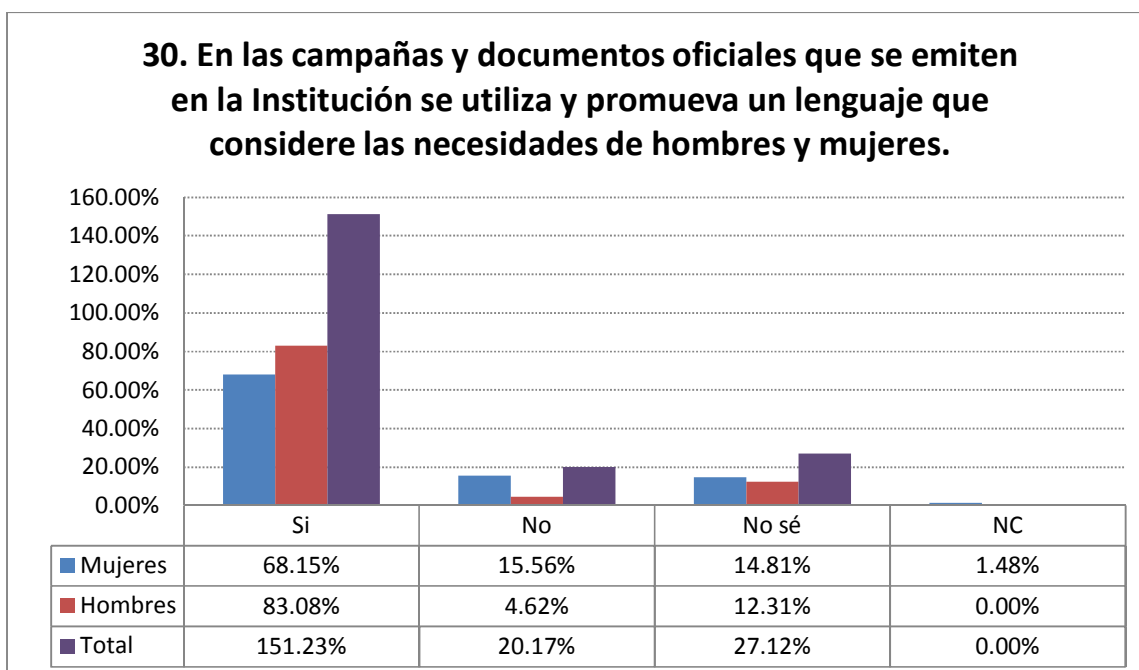


En las gráficas 29 y 30 se puede contemplar que tanto hombres como mujeres están de acuerdo en que se respeta el uso de las imágenes en la representación de hombres y mujeres en promociones y se estimula el lenguaje en el que se incluye las necesidades de las dos partes.

29. En el STJ se asegura que las imágenes utilizadas para su promoción incluyan a hombres y mujeres.



En cuanto a las campañas, lo percibido se muestra como sigue:

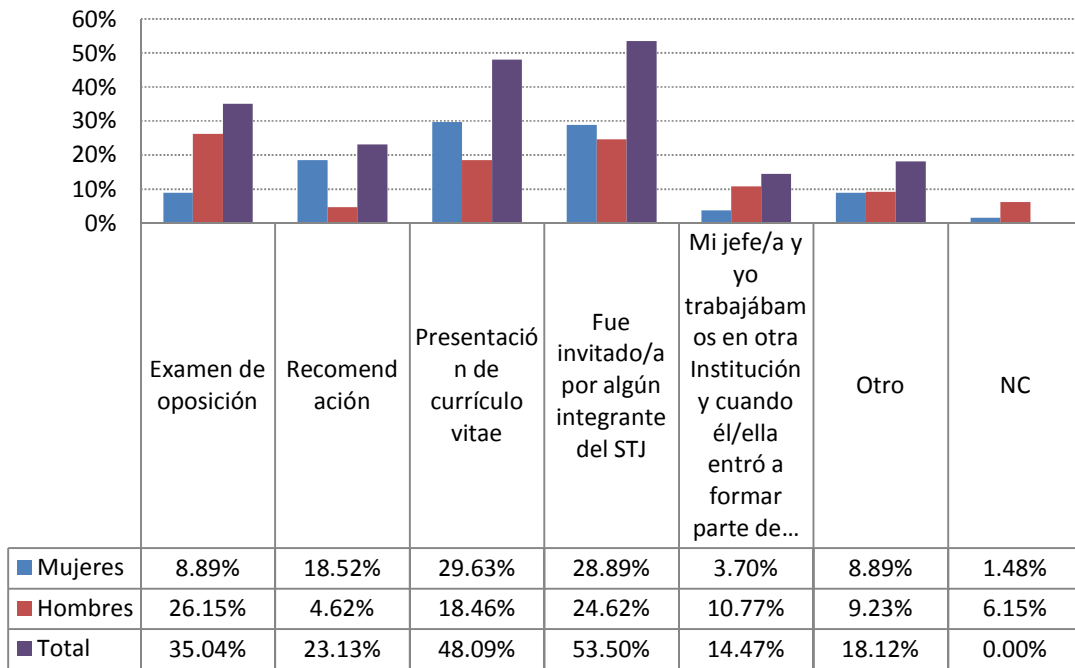


La conciencia que se puede inferir de estas preguntas en torno a la necesidad del lenguaje incluyente, denota el esfuerzo institucional en el tema. Es conveniente continuar con acciones que erradiquen lenguajes sexistas, así como buscar estrategias que promuevan cada vez más un ambiente laboral libre de discriminaciones.

5.4. Selección de personal.

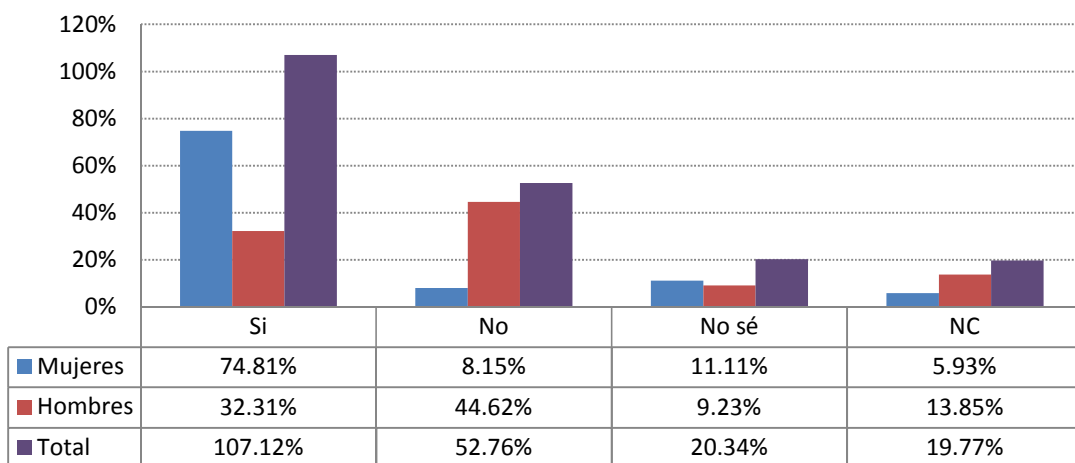
La discriminación hacia las mujeres puede darse de manera estructural. La selección de personal es una etapa importante para favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

31. ¿Cuál fue la forma de selección a partir de la cual Usted ingresó al STJ?

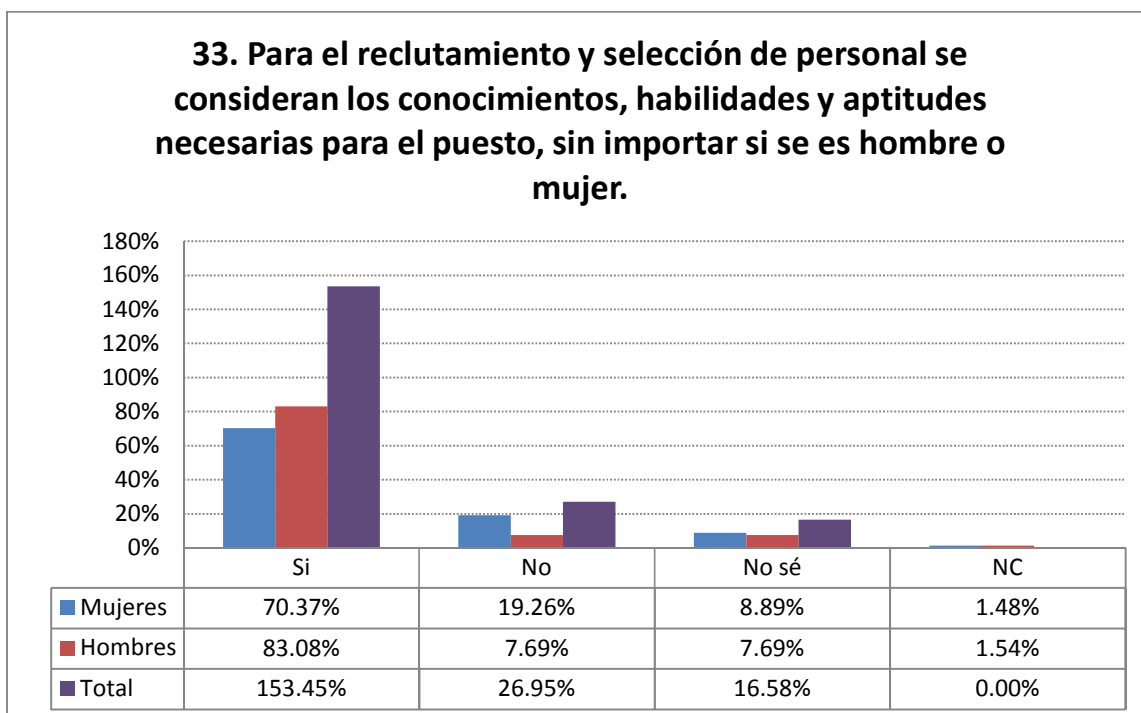


Tanto mujeres como hombres perciben que en reclutamiento y selección de personal existe discriminación de género, y en este caso son los hombres los que dan cuenta de ello en mayor proporción 44%, en tanto que sólo el 8% de mujeres lo reconocen.

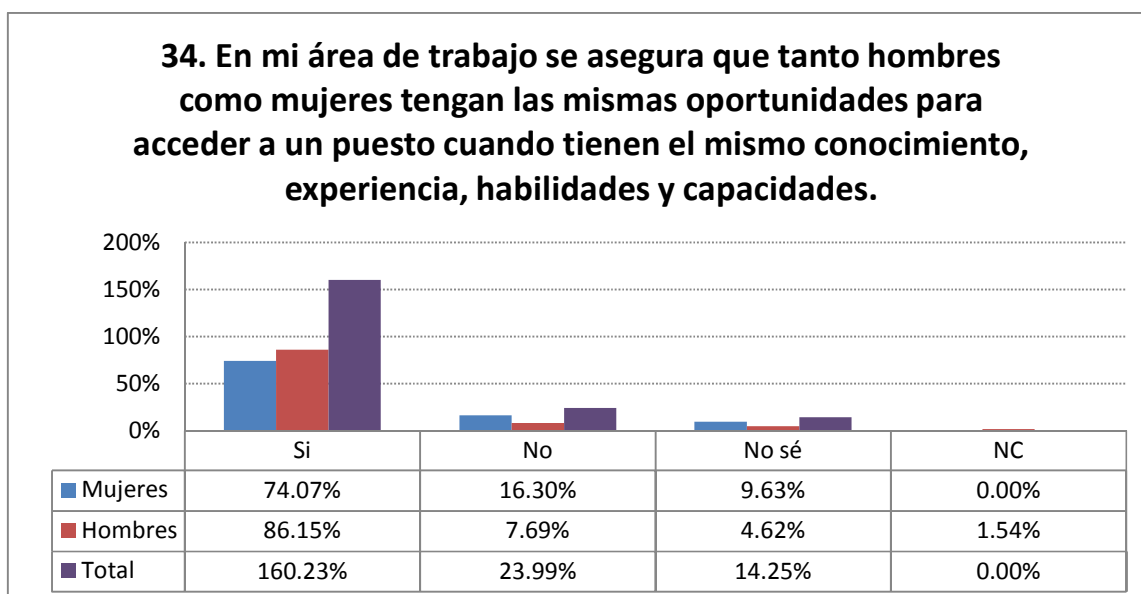
32. En el STJ el reclutamiento y la selección del personal se realizan sin discriminación de género.



En cambio, al preguntar si se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes para el puesto, son las mujeres las que perciben la discriminación 19%, mientras los hombres lo hacen sólo en un 8%.



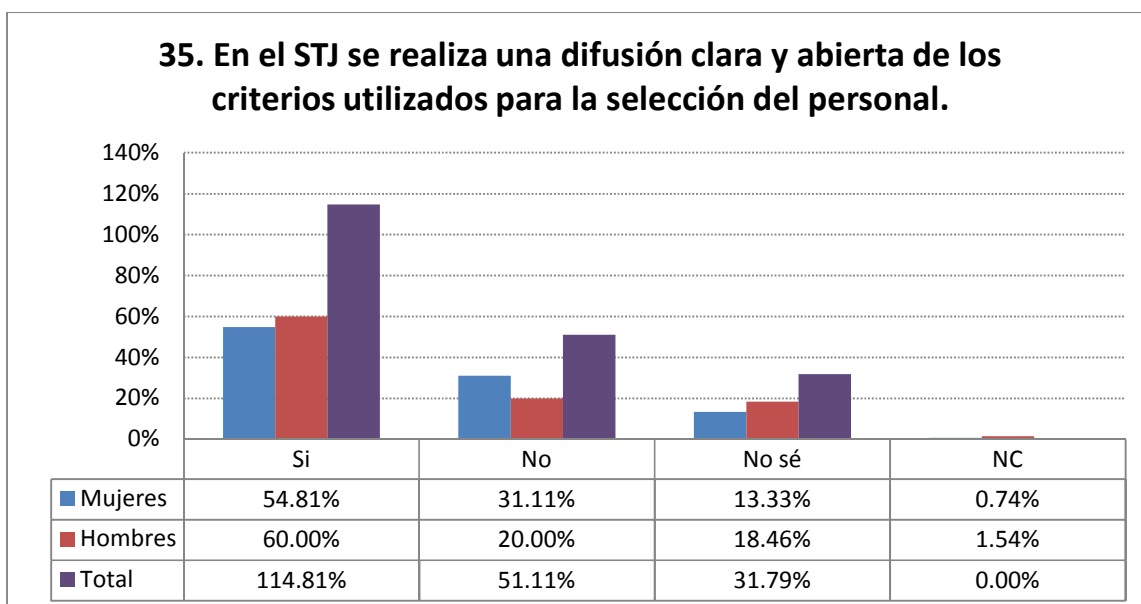
En la última pregunta de este rubro es muy cercana la percepción de ambos:



En general se percibe que existe la necesidad de transparentar de manera más clara para todas las personas, los procesos de selección de personal para ascensos, de manera que se garantice la imparcialidad y justicia en el tema.

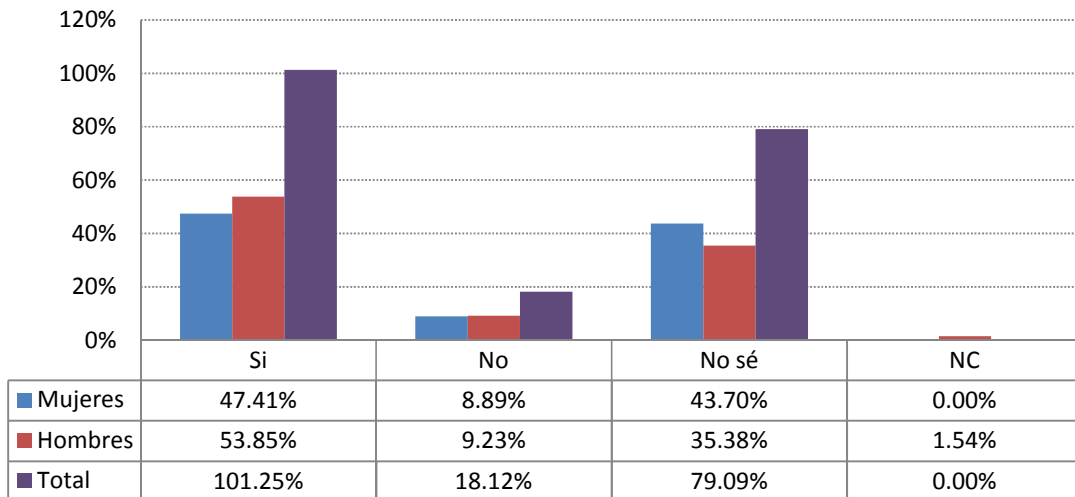
5.5. Salarios y prestaciones.

Respecto a la difusión de los criterios de selección, no hay una percepción clara en el total de las personas encuestadas. Para que la igualdad salarial sea una realidad, es necesario que haya una estructura que lo promueva y estrategias que conlleven a ir consolidando el camino hacia la igualdad, con propuestas de equidad. En este rubro, las preguntas que dan cuenta de ello, son las siguientes:



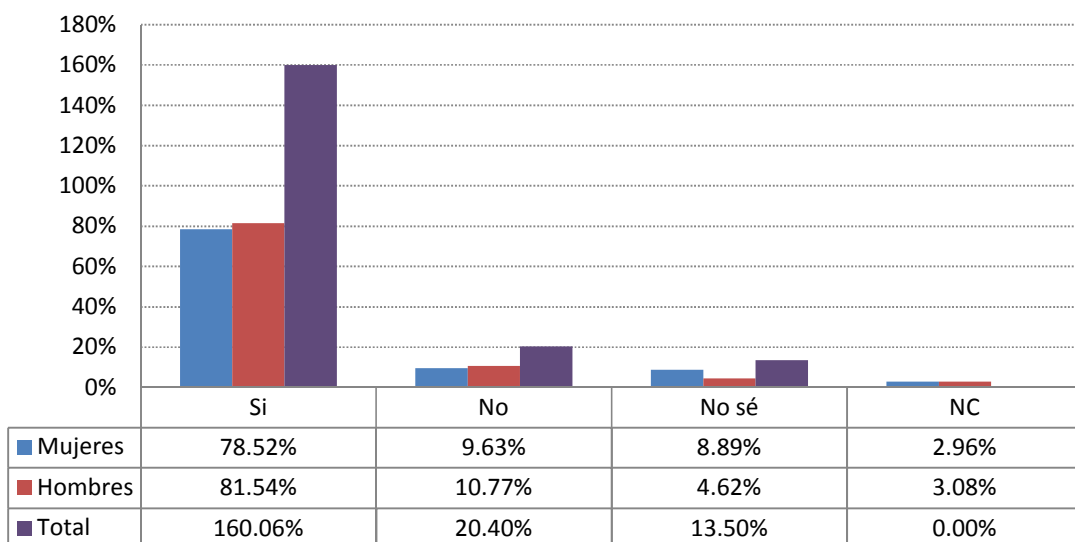
Esto es efectivo para los documentos en las solicitudes de trabajo, en tanto, existe una percepción generalizada de imparcialidad.

36. En el STJ se garantiza que en los documentos utilizados en las solicitudes de trabajo, únicamente se incluyan preguntas sobre conocimientos, capacidades y habilidades del perfil del puesto.



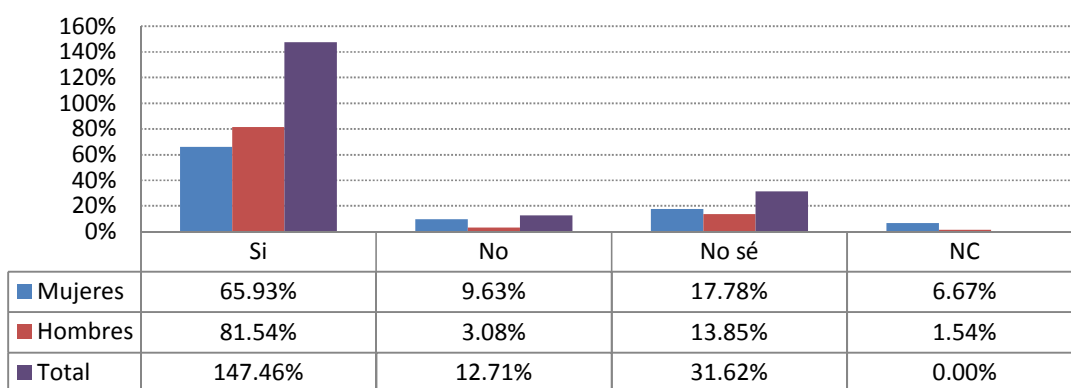
La promoción de hombres y mujeres por igual es percibida como igualitaria.

37. En mi área de trabajo se promueve por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.



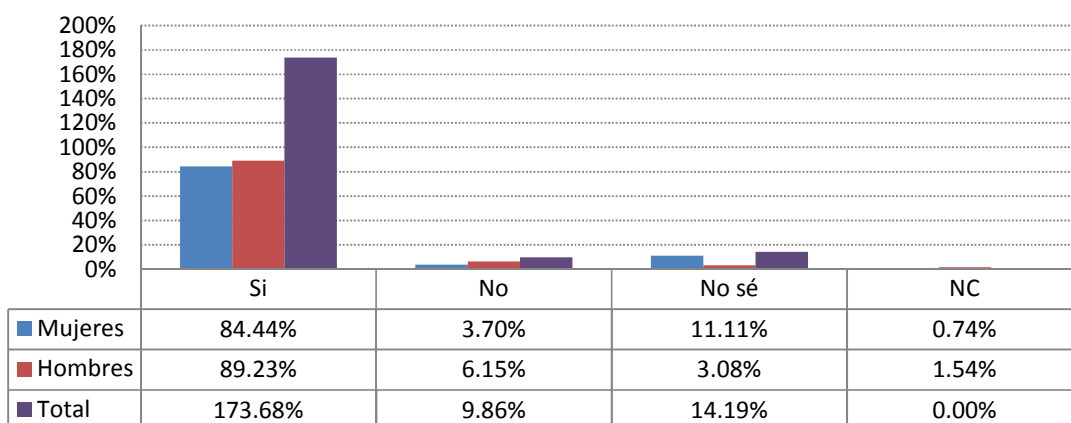
Este dato es necesario corroborarlo confrontando los puestos que las mujeres desempeñan en la Institución en relación con su preparación y desempeño profesional.

38. En el STJ se dispone de un tabulador de sueldos por puesto, por lo que no importa que quién ocupe determinada plaza, sea hombre o mujer, el salario es el mismo.

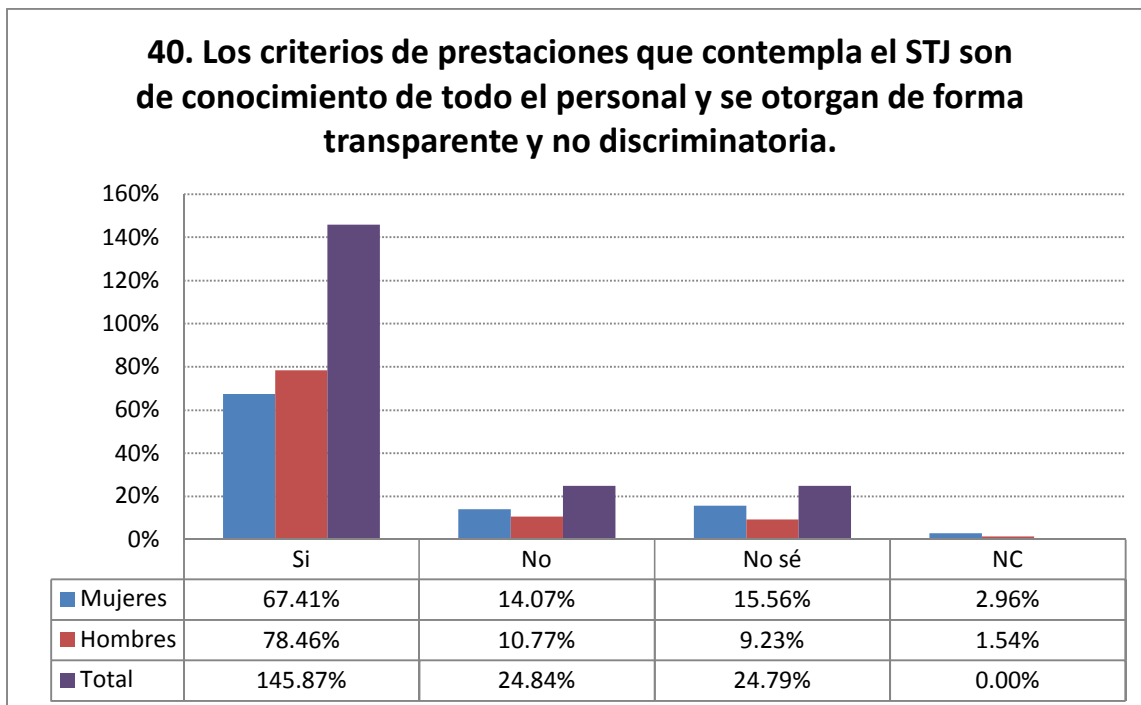


La percepción de igualdad salarial es mayoritariamente reconocida:

39. En el STJ se garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales tanto a hombres como a mujeres.



Los criterios para la asignación de prestaciones se perciben más transparentes



En la información recabada en este rubro se hace necesaria una revisión de los espacios que en el conjunto ocupan las mujeres en esta Institución para observar en qué proporción los puestos mejor remunerados están ocupados por ellas.

5.6. Promoción Vertical y Horizontal.

El procedimiento para la selección de personal y de la carrera Judicial se encuentra plasmado de manera explícita en la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Chihuahua, en particular en el Capítulo II. Dentro de ésta se plantea un sistema de méritos y oposición que permite la evaluación del desempeño de las personas trabajadoras. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados.

Las políticas de promoción de manera vertical y horizontal son herramientas que facilitan el progreso y el reconocimiento de las personas en el contexto de la organización. El desarrollo de la carrera profesional consiste en una actividad organizada, estructurada, y en continuo proceso que reconoce a las personas como un recurso vital de las organizaciones¹⁹.

Se puede mencionar que el propósito de la promoción es el otorgar satisfacción tanto a la Institución como a las personas que ocupan un puesto en ellas, también previene el desgaste y estimula el desarrollo potencial del capital humano. Cabe resaltar que la dinámica de esta herramienta está sujeta a la existencia de vacantes y a que no se opte por cubrir estos puestos con personal externo.

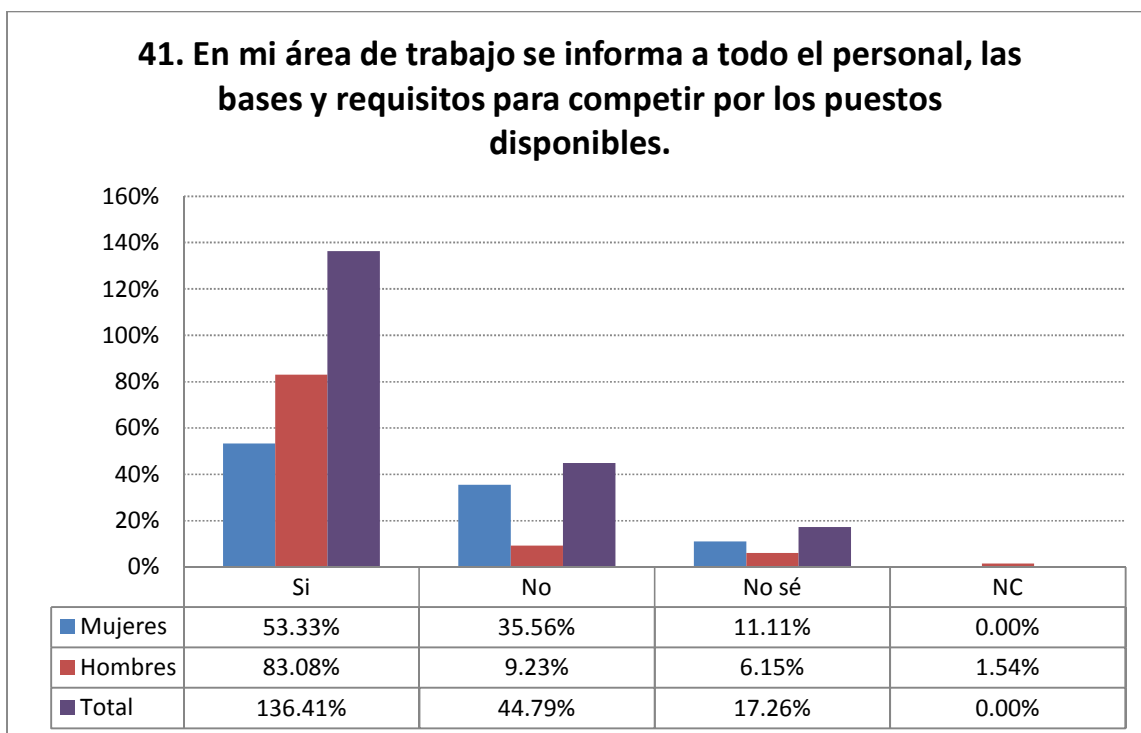
La promoción vertical consiste en el ascenso a un grupo profesional superior o a un puesto jerárquicamente más alto. Los requisitos pueden ser muchos pero en la mayoría de los casos el nivel de estudios tiende a ser más alto, otro factor puede ser la antigüedad dentro de la organización así como la acreditación de un buen expediente profesional.

Otra modalidad de promoción es la horizontal. Esta se encuentra vinculada directamente al desarrollo de las habilidades que posee cada persona dentro de un puesto de trabajo. De manera paralela con la búsqueda de una motivación más grande a través de la adquisición y/o designación de tareas en el mismo puesto. En consecuencia la persona que es promocionada horizontalmente aumenta su nivel de habilidades, está más cualificada y puede desempeñar un mejor trabajo, sin que ello requiera un cambio de puesto.

La promoción vertical es el traslado o movilidad interna que no aumenta responsabilidades ni retribuciones, únicamente consiste en un cambio de puesto entre departamentos al mismo nivel jerárquico, lo que genera un cambio de categoría o percepción de la persona sujeta a ese cambio. Esto también genera la

¹⁹ Leibowitz, Z.B

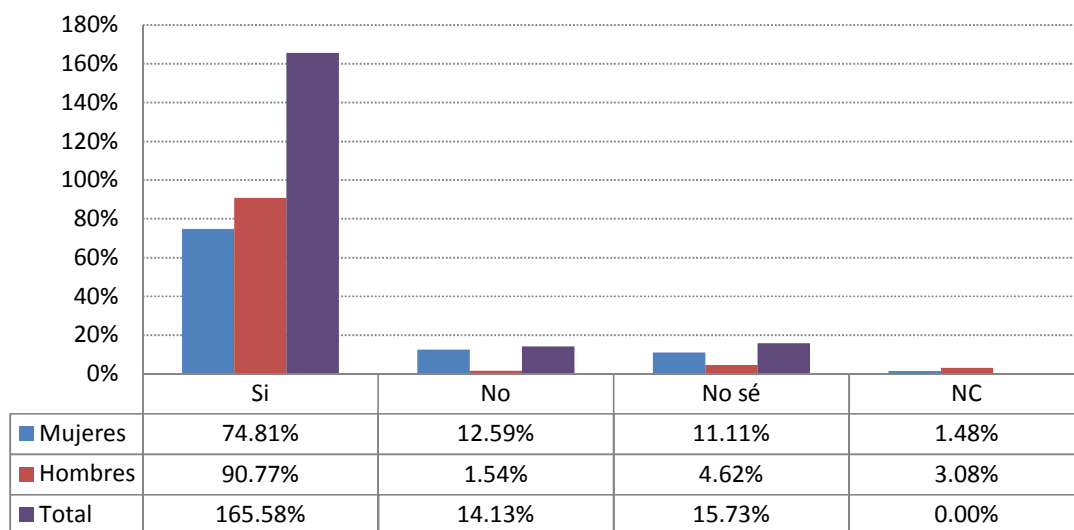
mayoría de las veces un cambio positivo en las expectativas del entorno laboral y las funciones específicas de la persona.



Como se puede observar en el gráfico correspondiente a la pregunta 41 la mayor parte de las personas que laboran en el STJ menciona que se informa a todo el personal sobre las bases y los requisitos para competir por los puestos disponibles. Sin embargo, en el caso de las mujeres, las respuestas negativas y de abstención al ser sumadas son en proporción muy cercanas al número de respuestas afirmativas, en el caso de los hombres la diferencia se encuentra muy marcada y la mayor tendencia dice conocer esos datos.

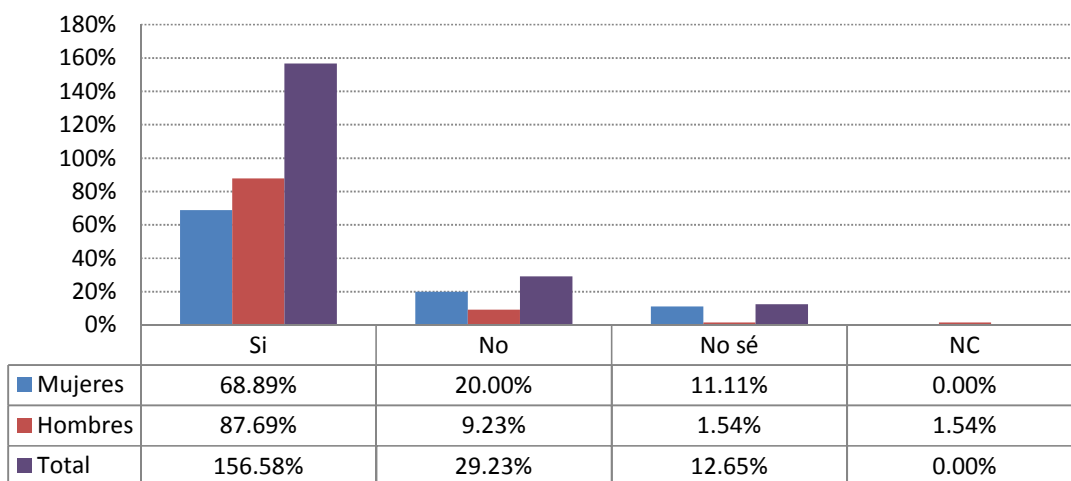
En estas respuestas, la percepción por sexos tiene una manifestación diferenciada: 35% de mujeres no reconoce que se promueva a todo personal sin distinción, en tanto que los hombres sólo lo muestran en un 9%. Si a esto se suman los no sé, muestra que la información por lo menos no está clara y accesible para todas las personas y en mayor proporción para las mujeres. Este es un espacio de desventaja para las mujeres que requiere revisión.

42. En mi área de trabajo las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual.



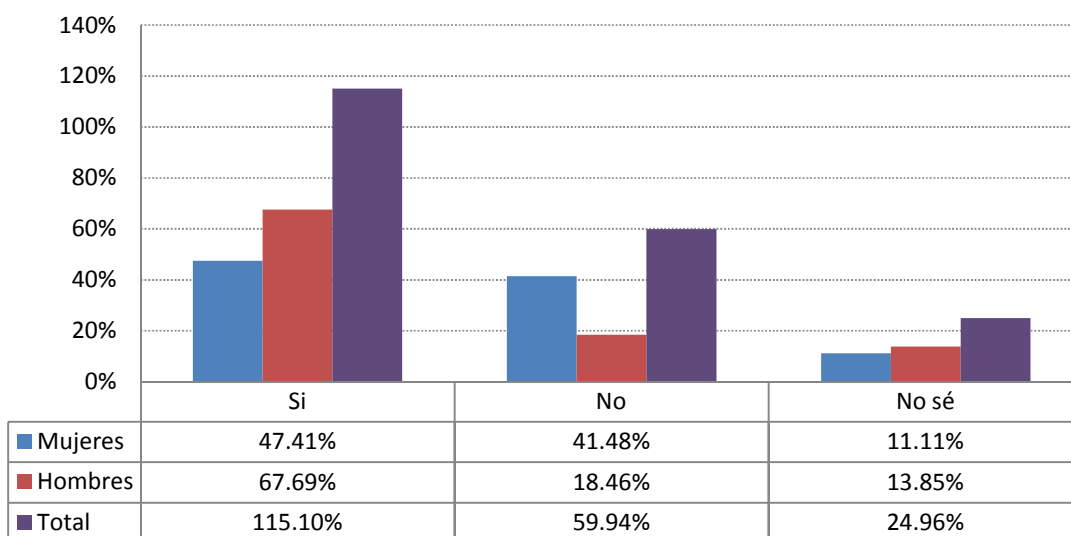
En esta pregunta la mayor parte de las personas que laboran en el Supremo Tribunal de Justicia reconoce que las oportunidades de trabajo se encuentran abiertas a mujeres y hombres por igual. Las respuestas marcan diferencias significativas entre el conocimiento y desconocimiento de hombres y mujeres sobre las oportunidades laborales en esta Institución.

43. En mi área de trabajo se dan a conocer al personal los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse profesionalmente.

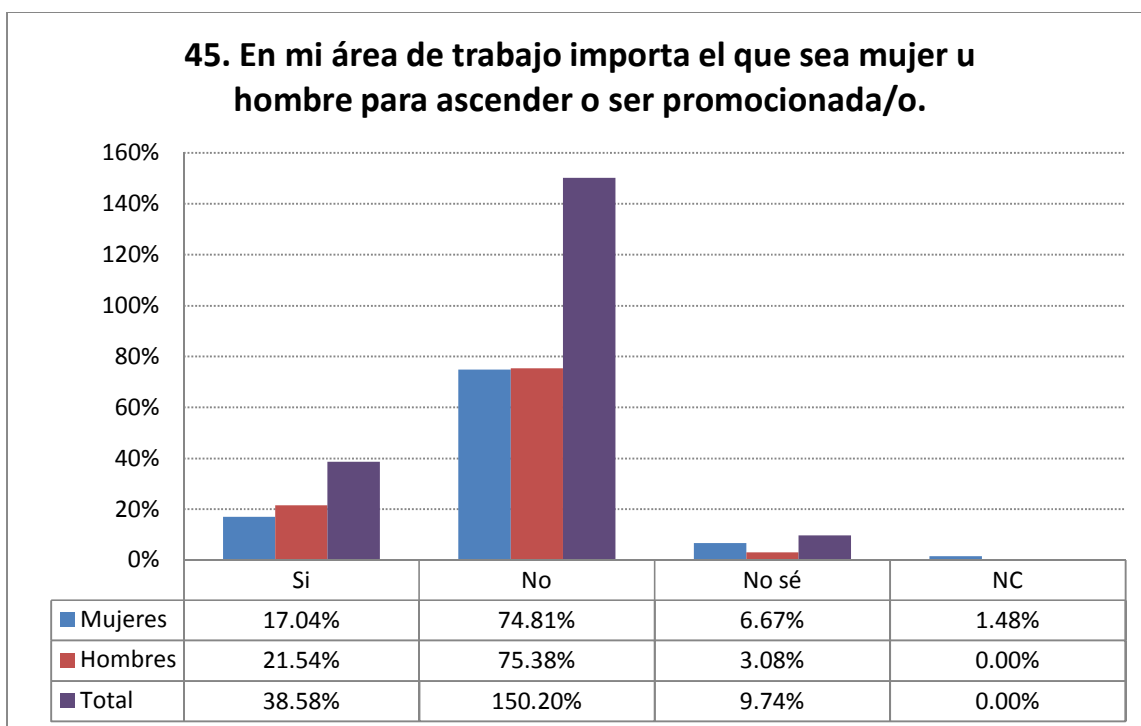


El cuestionamiento que indica si dentro del área de trabajo se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para que el personal se desarrolle profesionalmente es afirmativo en la mayoría de hombres y mujeres encuestados.

44. En el STJ se promueve el acceso a puestos de mandos medios o superiores a todo el personal.

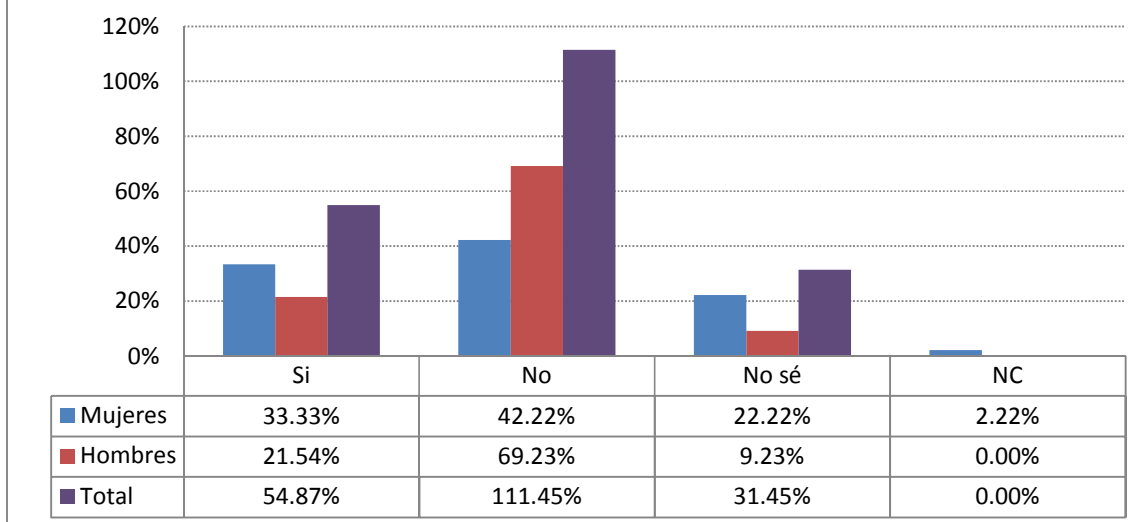


Este tema consultado permite analizar la discrepancia entre la promoción y limitación a puestos de mandos medios o superiores a todo el personal. Al respecto 47.41% de las mujeres comentaron que sí acceden a esta promoción. Sin embargo, 41.48% contestó negativamente y el 11.11% dijo desconocer este tipo de promoción. Con estas respuestas puede suponerse que no se promueve exitosamente el acceso a puestos de mayor jerarquía entre todo el personal, en especial en el caso de las mujeres. En cambio, 67.69% de los hombres contestó a esta pregunta de manera afirmativa, el 18.46% contestó negativamente y el 13.85% no supo qué contestar.



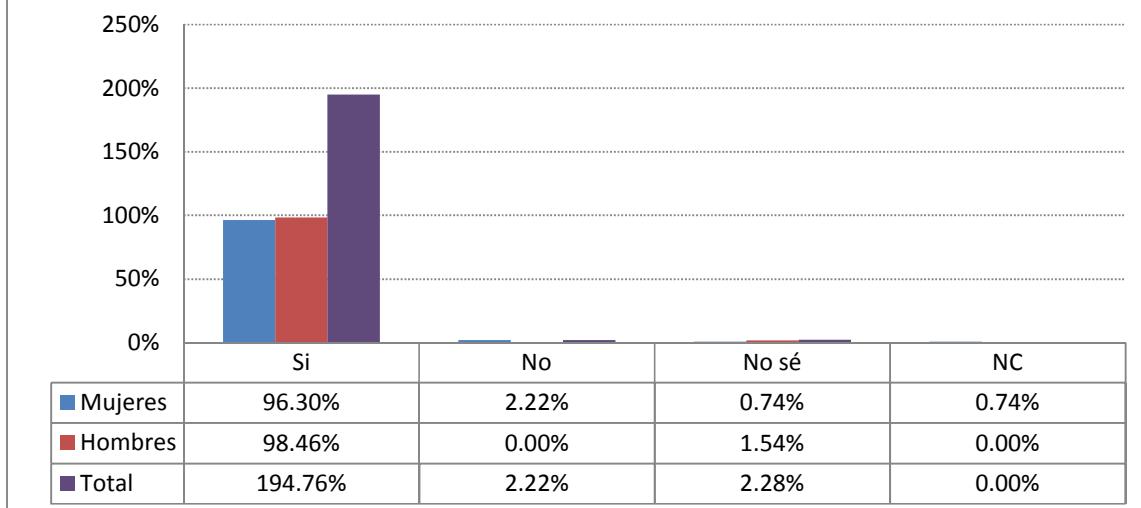
Con respecto a esta pregunta el 74.81% de las mujeres y el 75.38% de los hombres mencionaron que no importa el género para poder acceder a una promoción o ascenso. Una minoría de los entrevistados, 17.04% de las mujeres y 21.54% de los hombres, comentó que sí importa esta cuestión. Fue aún más pequeña la diferencia entre las personas que lo desconocían: 6.67% de las mujeres y 3.08% de los hombres. Finalmente, no contestó el 1.48% de las mujeres, mientras que ningún dejó de responder. Proporcionalmente la gráfica manifiesta más claramente esta percepción.

46. En mi área de trabajo se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.



En cuanto a la asignación de puestos por relaciones afectivas, existe la percepción de la existencia de tal circunstancia por parte de algunas personas. Los porcentajes en este rubro se manifiestan 33.33% de las mujeres en cuanto sí existir este hecho, en comparación con el 21.54%. Sólo podemos inferir la percepción que podría denotar o solicitudes sexuales a las mujeres para su ascenso por ser ellas las que más lo perciben, o una cultura de misoginia que descalifica a las mujeres en sus ascensos, sin embargo se requerirían procesos de diagnóstico participativo para profundizar en estos temas. Por otra parte las personas que comentaron que este tipo de prácticas no se llevaban a cabo fueron 42.22% de mujeres y 69.23% de hombres. El 22.22% de mujeres no supieron que contestar, lo mismo ocurrió con el 9.23% de hombres.

47. Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.



La gran ventaja que se manifiesta aquí es la amplia aceptación del derecho a la igualdad en el acceso a los espacios de toma de decisiones y de mayores ingresos para ambos sexos. Prueba de ello es que en respuesta a la pregunta 47 se marcó una amplia tendencia: 96.30% de las mujeres y 98.46% de los hombres que formaron parte de la muestra representativa del personal al que se le aplicó el cuestionario está de acuerdo en que tanto las mujeres como hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores, A diferencia de un número reducido de personas que comentaron no estar de acuerdo, respondiendo 2.22% de las mujeres y 0% de hombres.

5.7 Capacitación y Formación Profesional.

La capacitación de las personas puede definirse como:

Un proceso intencional y sistemático para transmitir conocimientos, desarrollar capacidades y transformar actitudes. La finalidad última de la capacitación es cambiar los comportamientos, es decir, conseguir que tanto las personas como la capacitación es cambiar comportamientos, como propósito de que tanto la

*organización como las personas respondan de determinada forma ante ciertas situaciones, su mayor importancia es el aprendizaje.*²⁰

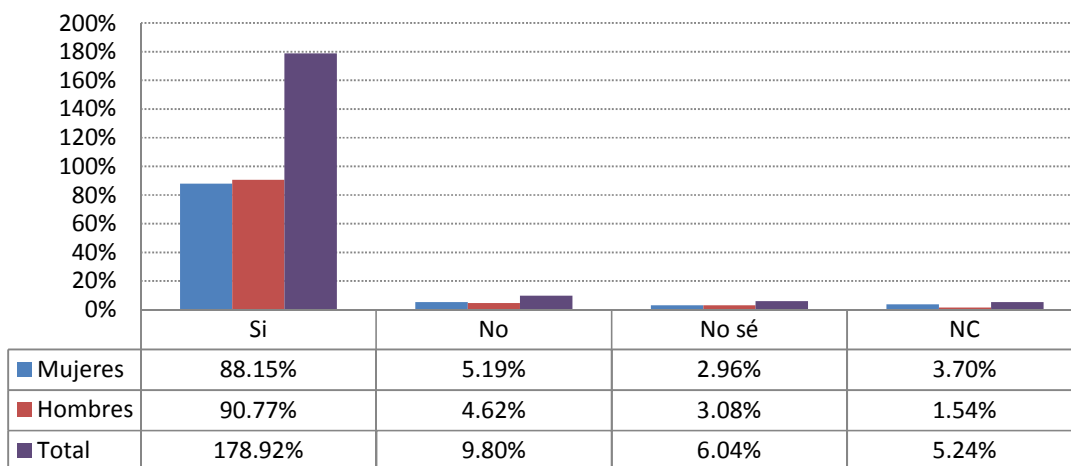
La formación profesional aporta aprendizajes y desarrollo de habilidades necesarias para lograr un progreso laboral de las personas. Las posibles utilidades de la formación profesional que consigue una organización a través de sus empleados es que homogeniza los comportamientos y actuación profesional, facilita la adecuación del personal en sus puestos de trabajo, transmite la cultura de la propia organización, capacita a las personas para hacer frente a las futuras necesidades de la organización, preparar a los empleados para ocupar puestos de mayor exigencia, mejora la productividad, motiva a las personas que colaboran, funge como medio de comunicación y facilita los cambios.

La Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Chihuahua (Artículo 35 Bis) menciona que de forma periódica el Centro de Formación y Actualización Judicial realizará cursos especializados para capacitar en las destrezas y conocimientos para ocupar ciertos puestos y oposición, aquí de manera explícita se plantea cómo este Organismo procura la capacitación y formación profesional de todo su personal.

Al respecto de la Capacitación y la Formación Profesional el Cuestionario aplicado a 135 mujeres y 65 hombres que laboran en el Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Chihuahua reveló los siguientes resultados:

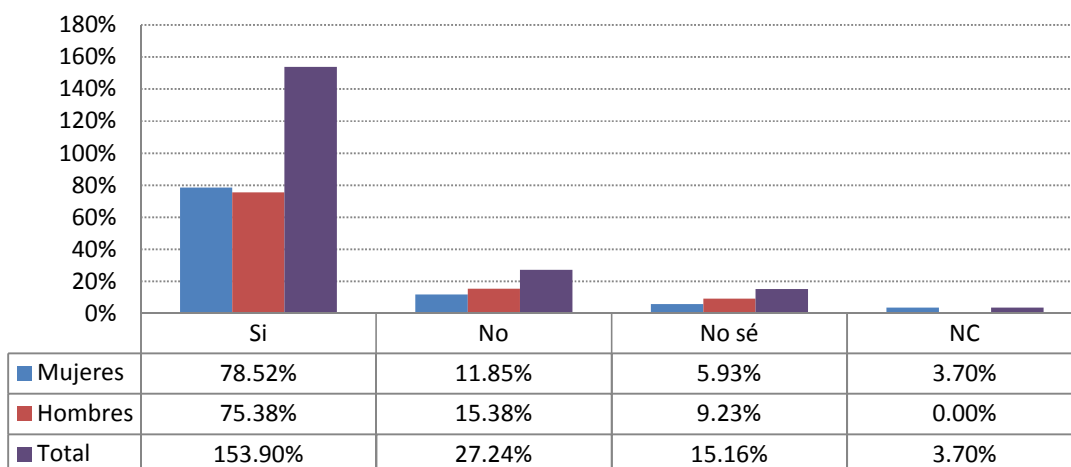
²⁰ Disponible en: [<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un-dpadm/unpan046226.pdf>]
Consultado 30 de Noviembre del 2012

48. En el STJ se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres.

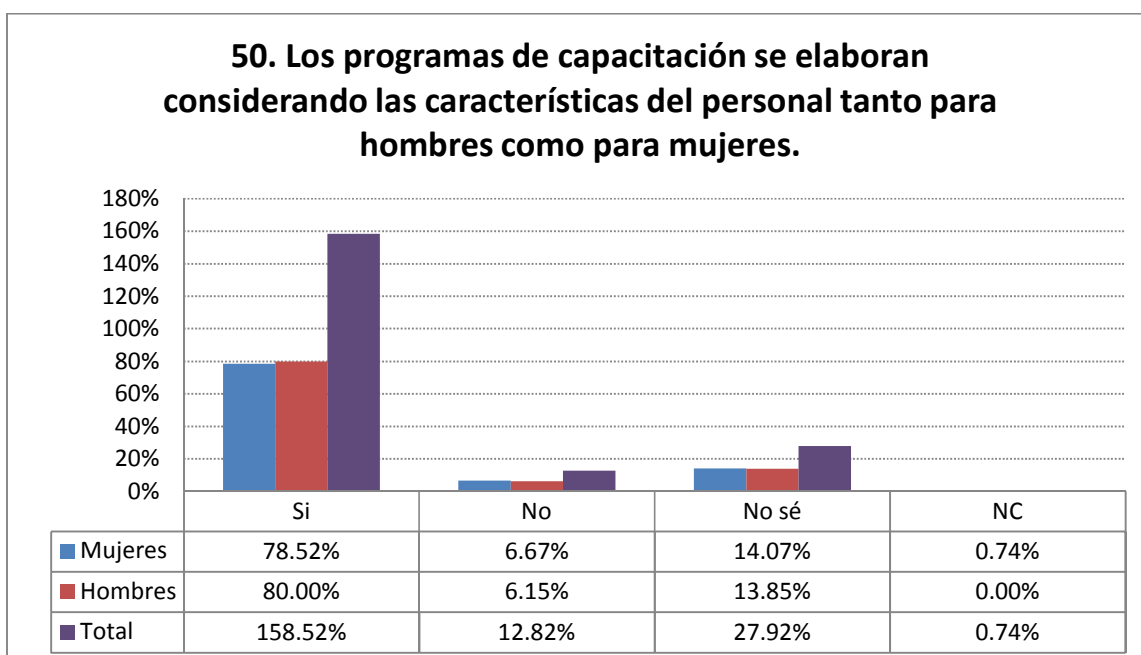


En la primera pregunta planteada 178 personas respondieron que en la STJ se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres (88.15% mujeres y 90.77% hombres), lo que representa una diferencia mayoritaria con la respuesta negativa (5.19% mujeres y 4.62% hombres) o con el desconocimiento (2.96% mujeres y 3.08% hombres), por otra parte el 5.24% del total de las personas omitieron contestar a esta pregunta (3.70% mujeres y 1.54% hombres).

49. La información sobre capacitaciones es pública y disponible para todo el personal.

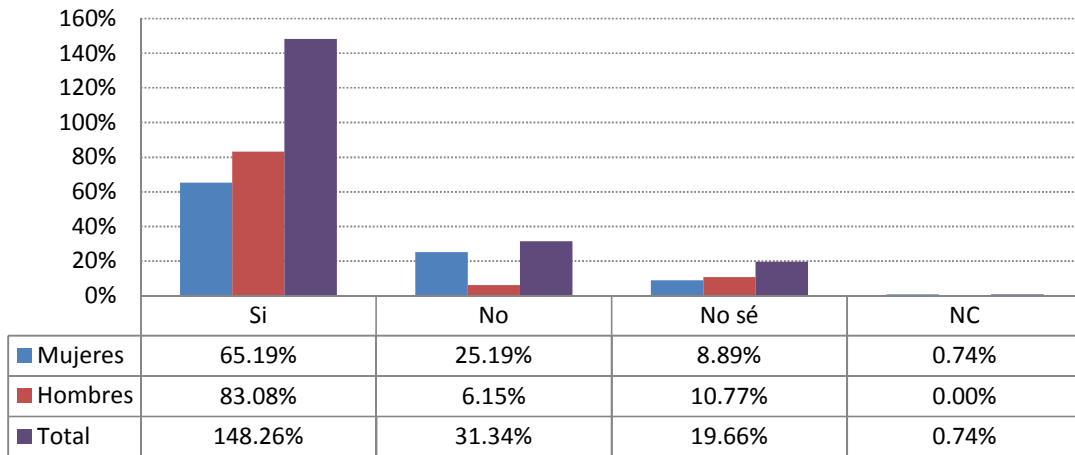


Se puede decir que la información sobre la capacitación es pública y disponible para las mujeres y los hombres del Supremo Tribunal de Justicia, debido a que el 78.52% de las mujeres y el 75.38% de los hombres respaldan esta afirmación. En cambio el 11.85% de las mujeres y el 15.38% de los hombres respondieron que no consideran que la información de las capacitaciones esté disponible para todas las personas. En cambio el 5.93% de las mujeres y el 9.23% de los hombres no saben de esta información. Finalmente, el 3.70% de las mujeres no respondió esta pregunta y ninguno de los hombres eligió esta opción.



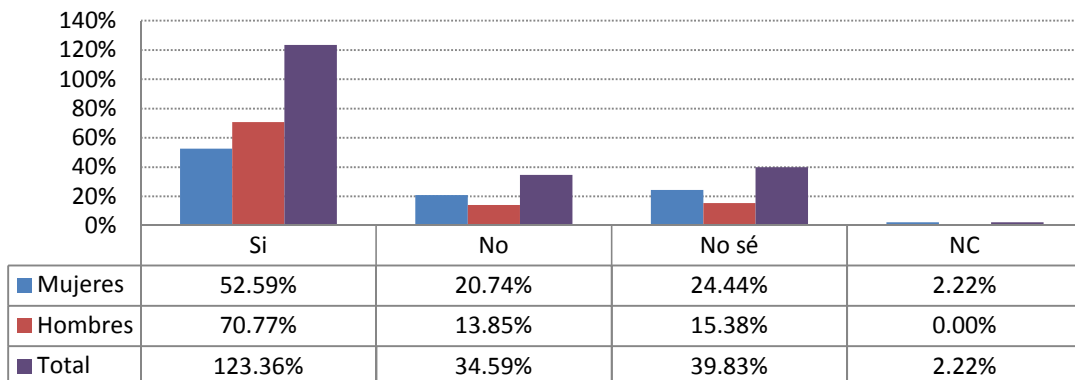
La pregunta no. 50 revela la consideración de las características del personal femenino y masculino en la elaboración de los programas de capacitación. La mayoría de las mujeres y los hombres, 78.52% y 80% respectivamente, consideran que sí se toman sus características en consideración. La opción que eligieron en segundo lugar las personas fue el desconocimiento de las condiciones de elaboración, respondiendo el 14.07% de las mujeres y el 13.85% de los hombres. La tercera opción fue la opción de no están elaborados con esas características, respondiendo el 6.67% de las mujeres y 6.15% de los hombres, mientras que sólo una mujer prefirió no contestar la pregunta.

51. En el STJ existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres.

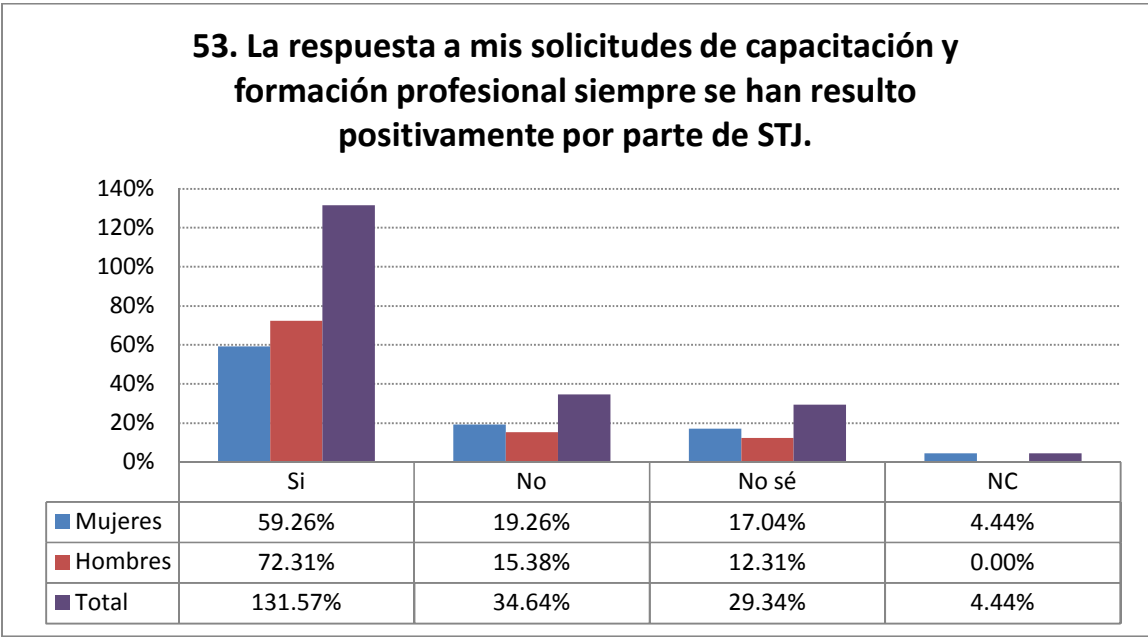


En el Supremo Tribunal de Justicia existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres, al menos eso es lo que afirman el 65.19% de las mujeres y el 83.08% de los hombres. Sin embargo, el 25.19% de las mujeres y el 6.15% de los hombres de la muestra de 200 personas que laboran en esta Institución comentan que no existen dichos programas de capacitación. Asimismo, el 8.89% de las mujeres no sabían de dichos programas al igual que el 10.77% de los hombres. Solamente 1 mujer (.74%) no contestó esta pregunta, mientras que ningún hombre omitió responder.

52. Los talleres y cursos de capacitación se consideran para promociones y ascensos de todo el personal.



Con respecto a la pregunta 52, que cuestiona si los talleres y cursos de capacitación se consideran para promociones y ascensos de todo el personal, 117 personas consideran que esto es cierto, respondiendo afirmativamente el 52.59% de las mujeres y el 70.77% de los hombres; 37 personas consideraron que no es así, respondiendo el 20.74% de las mujeres y el 13.85% de los hombres; 43 personas desconocieron esta situación, respondiendo el 24.44% de las mujeres y el 15.38% de los hombres; el 2.22% de las mujeres prefirió no opinar sobre esta cuestión y ningún hombre omitió la respuesta. Ocurre una discrepancia significativa entre las mujeres, debido a que si se suman las personas que niegan esta afirmación con las que desconocieron el resultante es muy cercano a las mujeres que reconocen esa afirmación como verdadera.



En el gráfico que muestra los resultados del cuestionamiento 53 la respuesta afirmativa fue aceptada por el 59.26% de las mujeres, la respuesta negativa fue elegida por el 19.26%, optó por el desconocimiento el 17.04% y el 4.44% prefirió omitirla. Los hombres también respetaron esta tendencia, el 72.31% respondió afirmativamente, el 15.38% lo negó, el 12.31% lo desconoció, cabe resaltar que todos los hombres respondieron.

5.8. Conciliación de la vida personal y laboral.

En la actualidad el sistema económico ha requerido la participación de las mujeres en la esfera pública, lo que ha llevado a que éstas se integren gradualmente a espacios hasta entonces “masculinizados”. Asimismo, en esos cambios estructurales las mujeres han cobrado conciencia de las oportunidades para desarrollarse individualmente y no sólo como madres o parejas, es decir, se han comenzado a re-significar los roles de género. No obstante, a pesar de que cada vez hay más mujeres participando en la esfera pública, culturalmente se les sigue exigiendo su participación en el trabajo doméstico lo que ocasiona un desgaste físico y emocional.

En ese contexto se ha hecho imperante que los gobiernos nacionales implementen un marco jurídico que concilie la vida laboral y personal, entendida como la:

Redistribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres; y de una redefinición y ampliación del papel del Estado y la sociedad en su conjunto en esta materia. Una apuesta por la conciliación entre vida laboral y familiar con corresponsabilidad social es, a la vez, una forma de enfrentar la crisis económica con empleo y protección. Lejos de representar costos en el corto plazo, se trata de un camino para que gobiernos, empresas, trabajadoras/es y sociedad civil, ofrezcan soluciones a la vez que defiendan el derecho de las personas a cuidar y a ser cuidadas.²¹

De tal forma que con la categoría de género podemos analizar las participación de hombres y mujeres en la esfera pública (trabajo) y privada (familia y personal) ya que esta categoría atraviesa ambas esferas y, a su vez, incide en que las mujeres se vean obligadas a dedicar más horas de su trabajo en la esfera

²¹ OIT-PNUD, “Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, p. 14 (Consultado el 30 de noviembre del 2012 en <http://www.undp.org.mx/IMG/pdf/Trabajoyfamiliaim.pdf>)

familiar, como tradicionalmente se ha hecho. Por ejemplo en la Encuesta Nacional sobre el uso del tiempo (2009) los datos arrojaron que las mujeres dedican 23.6 % de su tiempo al trabajo doméstico mientras que los hombres sólo el 7.3 %²² es pues aún preocupante que siga una lenta corresponsabilidad para la participación equitativa de hombres y mujeres en el ámbito familiar. Lo que hace menester que el gobierno mexicano se comprometa y ratifique el Convenio 156 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que estipula:

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.²³

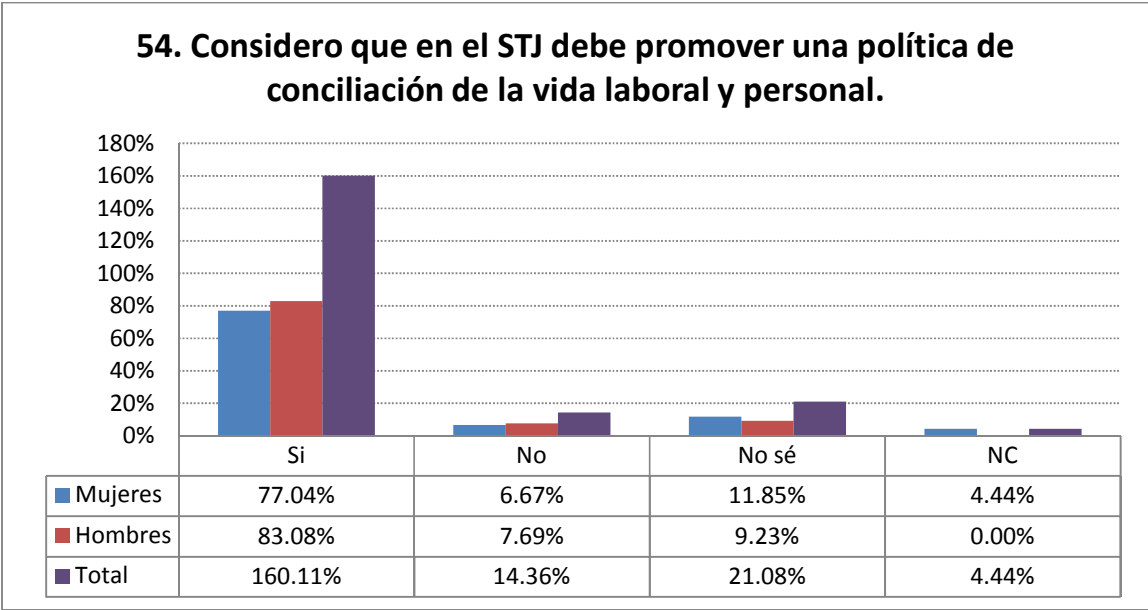
Es pues imperante que las instituciones gubernamentales, el sector privado y la sociedad junten esfuerzos en pro de la corresponsabilidad para la conciliación de la vida laboral y personal. De tal forma que mujeres y hombres tengan las mismas condiciones para su desarrollo profesional, lo que a su vez incidirá directamente en el desarrollo nacional.

En el apartado del diagnóstico que compete a la parte de “Conciliación de vida laboral y personal” se arrojaron los siguientes resultados: en la gráfica 54 sobre si los/as empleadas del STJ consideran que se debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se observa que el 77.4% de las mujeres, esto es más de la mitad, está interesada en que sí se debe promover

²²INEGI, Encuesta Nacional sobre uso del tiempo (2009) (en: <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/enut09.asp>, consultado 30 de noviembre del 2012)

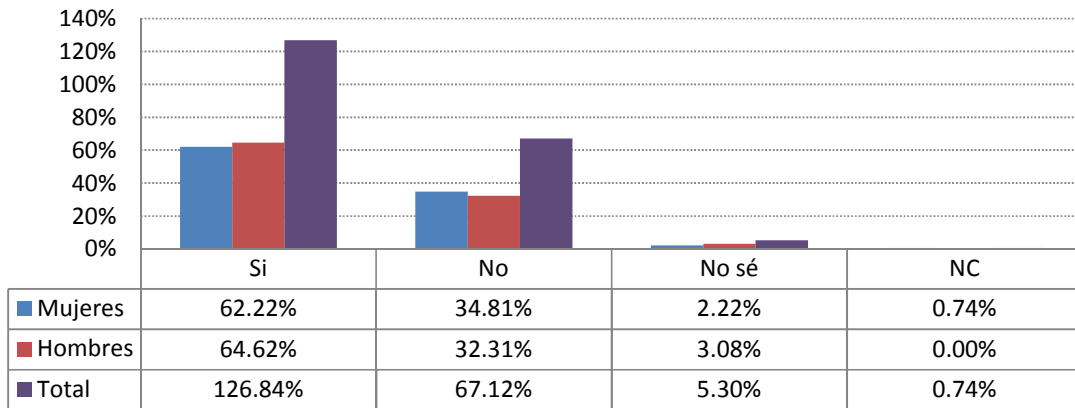
²³ OIT, Artículo 3 del Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 (convenio núm. 156). (En http://www.catedradh.unesco.unam.mx/BibliotecaCEDAW/menu_superior/Doc_basicos/1_instrumentos_universales/4%20Convenios%20OIT/32.pdf, consultado 30 de noviembre del 2012)

dicha política y el 83.8% de los hombres también contestaron afirmativamente; lo que se traduce en un alto porcentaje que considera relevante la aplicación de políticas para la redistribución equitativa del trabajo privado y público entre hombres y mujeres. Lo anterior podría hacernos ver que mujeres y hombres están de acuerdo en que se necesita que ambos géneros se involucren en los asuntos de la esfera privada, pero en colaboración con un marco jurídico que les asegure su desarrollo profesional.



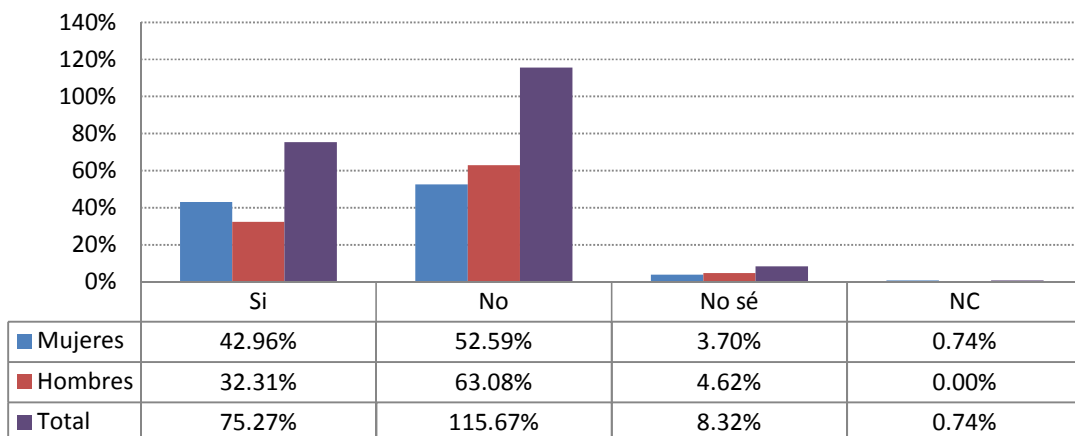
La gráfica 55 sobre si se respetan en sus áreas de trabajo los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales muestra que el 62.22% de las mujeres y el 64.62% de los hombres manifestó que se les respetan sus horarios laborales; aunque un porcentaje relevante manifiesta que no se les respeta, respondió de esa manera el 34.81% de las mujeres y el 32.31% de los hombres. En general, el respeto de los horarios de trabajo contribuye a que ni hombres ni mujeres abandonen sus responsabilidades familiares y personales.

55. En mi área de trabajo, se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales.

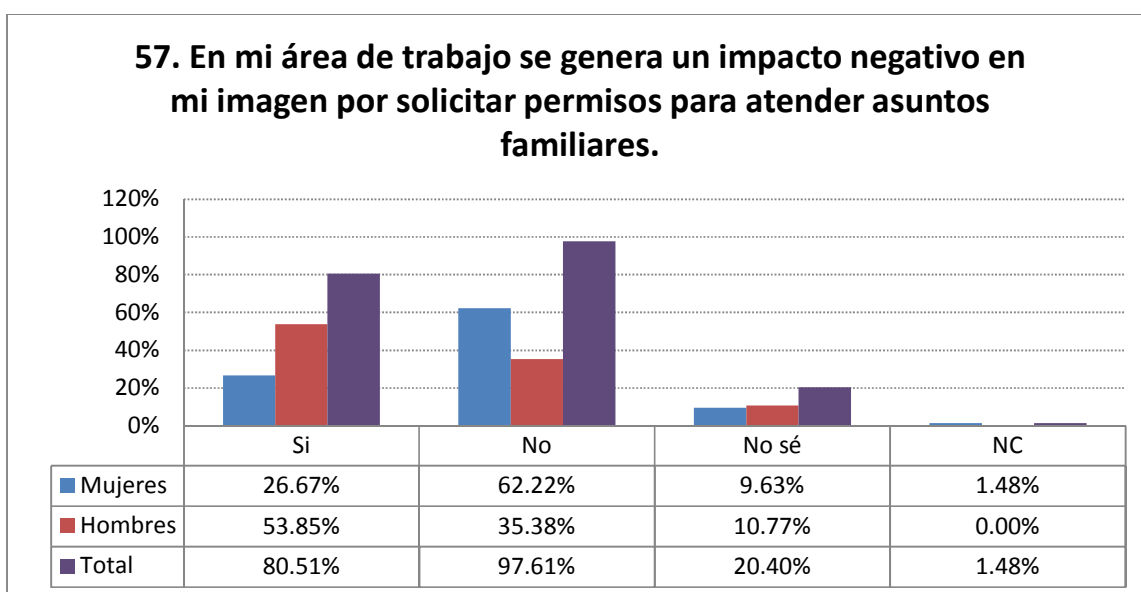


No obstante, en la gráfica 58 donde se plantea a los/as encuestados sí en su área de trabajo se les agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o en días no laborables el 42.86% de las mujeres respondió que sí, ante el 52.59% que respondió negativamente, lo que hace que la diferencia sea mínima. Lo mismo sucede con los hombres donde el 32.31% respondió que sí y el 63.8% de ellos percibe que no. De lo anterior podría inferirse que en un mundo cada vez más competitivo se exige tanto a hombres como a mujeres.

58. En mi área de trabajo se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o en días no laborables.

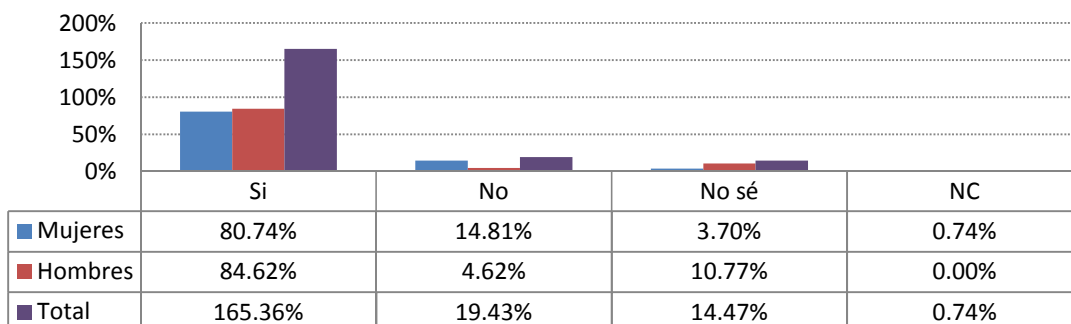


En la gráfica 57 se plantea si en el área laboral a que se pertenece se llega a generar un impacto negativo sobre la persona debido a la solicitud de permisos para atender asuntos familiares. Ante lo cual el 53.85% de los hombres, una mayoría, respondió afirmativamente. En cambio, el 62.22% de las mujeres percibe que no, esto debido a que culturalmente se considera “natural” que las mujeres sean responsables de los asuntos familiares.



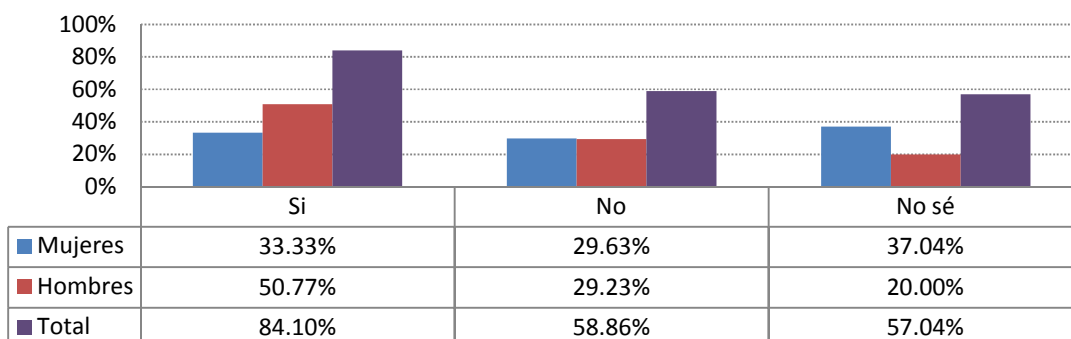
Lo anterior se puede percibir con mayor objetividad en la gráfica 59 donde se cuestiona si en su área de trabajo se respeta el permiso o licencia por maternidad. Un porcentaje alto, el 165.36% de hombres y mujeres (80.74% de mujeres y 84.62% de hombres) consideran que en el STJ sí se respeta el permiso de maternidad, lo que de cierta forma podría entenderse, ya que tradicionalmente se sobrevalora la maternidad en nuestra sociedad. Habría que ver si sucede lo mismo respecto a las licencias de paternidad o en su defecto a las políticas que promuevan la participación de los padres (hombres) para el cuidado de los hijos/as.

59. En mi área de trabajo se respeta el permiso o licencia por maternidad.

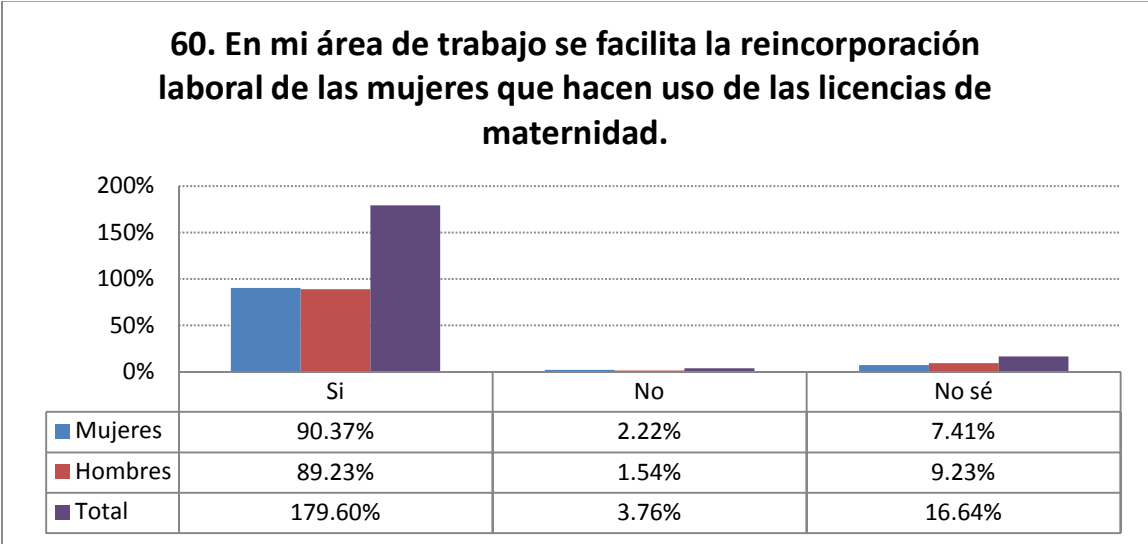


En lo que refiere a las políticas para promover que los padres (hombres) se integren y participen en el cuidado de sus hijos e hijas tenemos la gráfica 61, donde se cuestiona si en sus áreas existe este tipo de iniciativas. El 33.33% de las mujeres dice que sí, en tanto que el 50.77% de los hombres dice que sí. Entre el “sí” y el “no” de las mujeres la diferencia es mínima ya que sólo el 29.63% de ellas responde en forma negativa. El otro porcentaje es el que arroja la respuesta del “no sé” de las mujeres, que equivale a 37.4%, lo que puede ser un indicador de que no les interesa el tema o, lo que es aún más preocupante, que no estén informadas de las políticas que fomentan la participación equitativa de hombres y mujeres en la esfera familiar, si es que las hay.

61. En mi área de trabajo se promueve que los padres (hombres) se integren y participen en el cuidado de sus hijos e hijas.

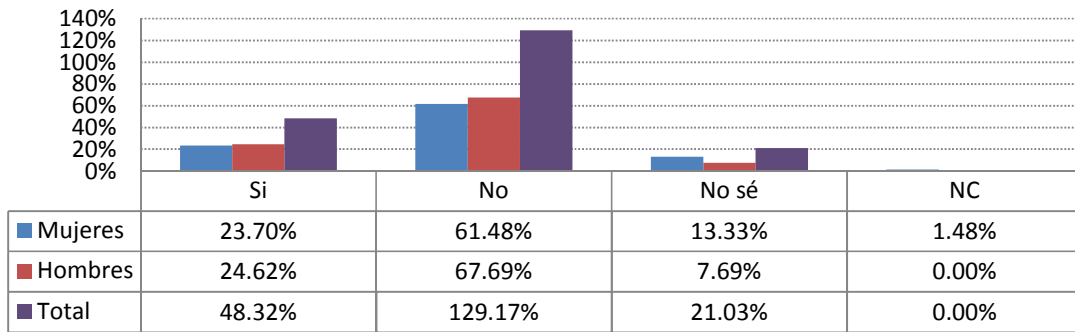


En la gráfica 60, sobre si en su área de trabajo se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad el 90.37% de las mujeres y el 89.23% de los hombres estuvieron de acuerdo en que en su trabajo sí se facilita la reincorporación después de una licencia de maternidad. Si sumamos esas cantidades podemos ver que casi en su totalidad los/as empleadas consideran que existen las condiciones para la reincorporación laboral para las mujeres después de la maternidad. Esto puede deberse a la sobrevaloración que hay de la maternidad en la cultura mexicana. No obstante, es menester que en pro de la equidad entre mujeres y hombres, a las mujeres no sólo se le reconozcan sus derechos reproductivos sino en su totalidad.



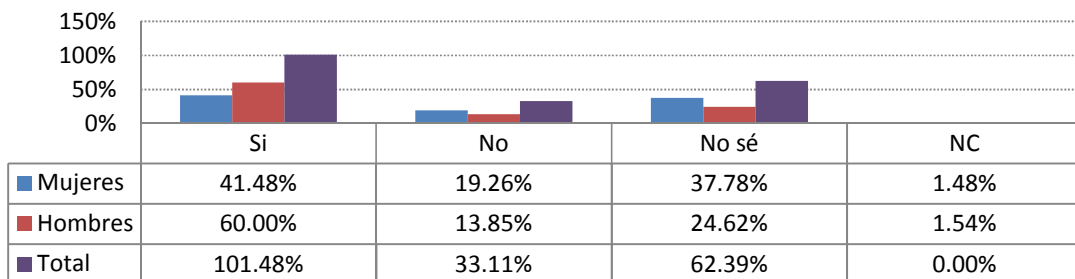
En la gráfica 62, respecto a si se considera negativo en el área de solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales, se observa que el 129.17% de personas (de las cuales el 61.48% es de mujeres y el 67.69% de hombres) respondió que en su trabajo no se percibe negativamente el hecho de solicitar permisos para atender asuntos familiares o personales. En el caso de los hombres el 24.62% considera que en su área de trabajo sí se percibe de forma negativa cuando se solicitan permisos para atender asuntos familiares o personales; de tal forma que podemos decir que es “natural” que las mujeres sean las que resuelven los asuntos de la esfera privada.

62. En mi área de trabajo se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.

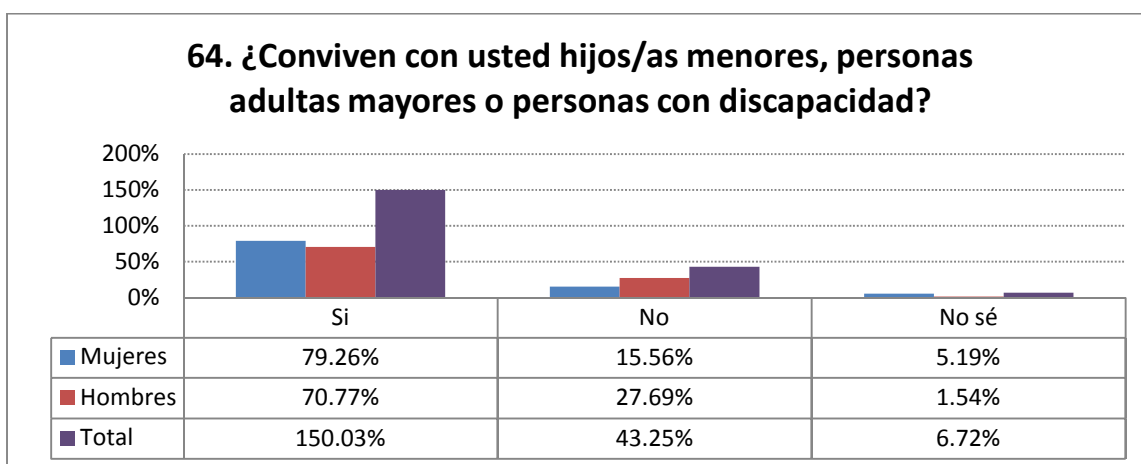


En la gráfica 63 donde se les pregunta si en el STJ existen procedimientos para regular el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad se ve que el 60% hombres y el 41.48% de mujeres consideran que existen procedimientos que regulan el acceso de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad. No obstante, hay un alto porcentaje, el 37.78% de mujeres que dice desconocer la existencia de dichos procedimientos. Por tal motivo las respuestas reflejan la necesidad de que los procesos sean transparentes y democráticos para que las mujeres puedan acceder más fácilmente a todos los puestos, según sus aptitudes y conveniencia.

63. En el STJ existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.



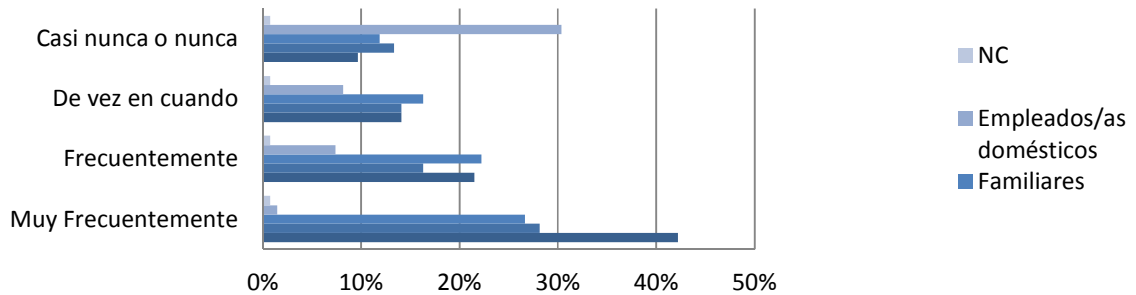
En la gráfica 64 sobre la convivencia con hijos/as menores, personas adultas mayores o personas con discapacidad son las mujeres las que más conviven con un total de 79.26%. El porcentaje de los hombres es de 70.77%, si bien la diferencia es casi de un 9%, aún existe una brecha entre hombres y mujeres, en ellas es donde se sigue recayendo el trabajo que tiene que ver con el cuidado, lo anterior lo podemos ver en el porcentaje de la respuesta en negativo, de un 15.56% de mujeres a un 27.69% de hombres que dijeron que no hacían labores de cuidado.



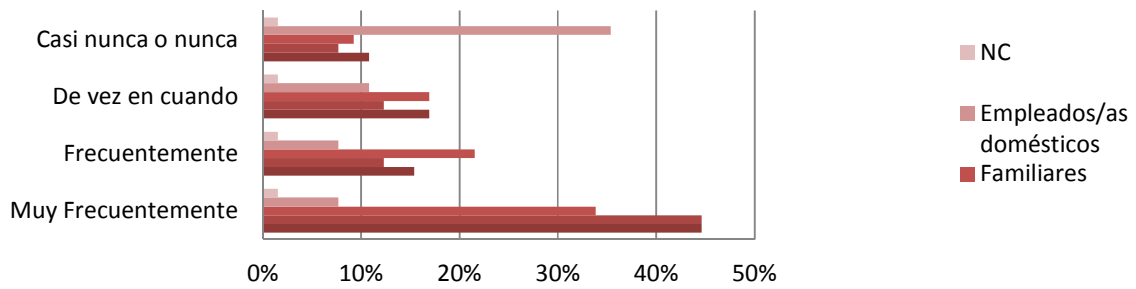
En la gráfica 65 el 42.22% de las mujeres contestó que son ellas mismas las que “muy frecuente” realizan actividades de cuidado, le siguen un 28.15% de mujeres que respondieron que era su pareja, y por último el 26.67% sus familiares. La diferencia que se mostró entre mujeres y hombres es que el 44.62% de los hombres dicen ser ellos mismos los que realizan actividades vinculadas con el cuidado, el 44.62% de los hombres dice que su pareja. Finalmente, se percibe un punto de inflexión en que son los hombres quienes se apoyan más en los familiares para realizar tareas de cuidado en un 33.85%.

En general se deduce que es mayor la participación de las mujeres en el cuidado de las/os miembros ya que muchas respondieron que eran ellas las que “frecuentemente” se encargan del cuidado, esto un 21.48% contra un 15.38% en hombres.

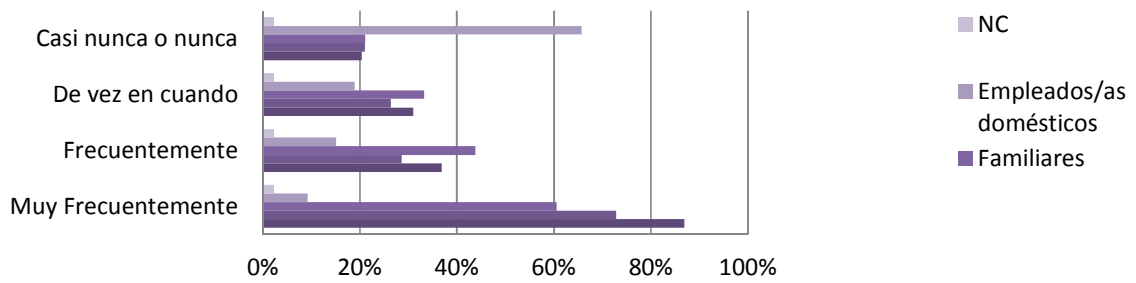
65. ¿Con cuánta frecuencia realizan actividades vinculadas con el cuidado de hijos/as menores, personas adultas mayores o personas con discapacidad, las siguientes personas? (Mujeres)



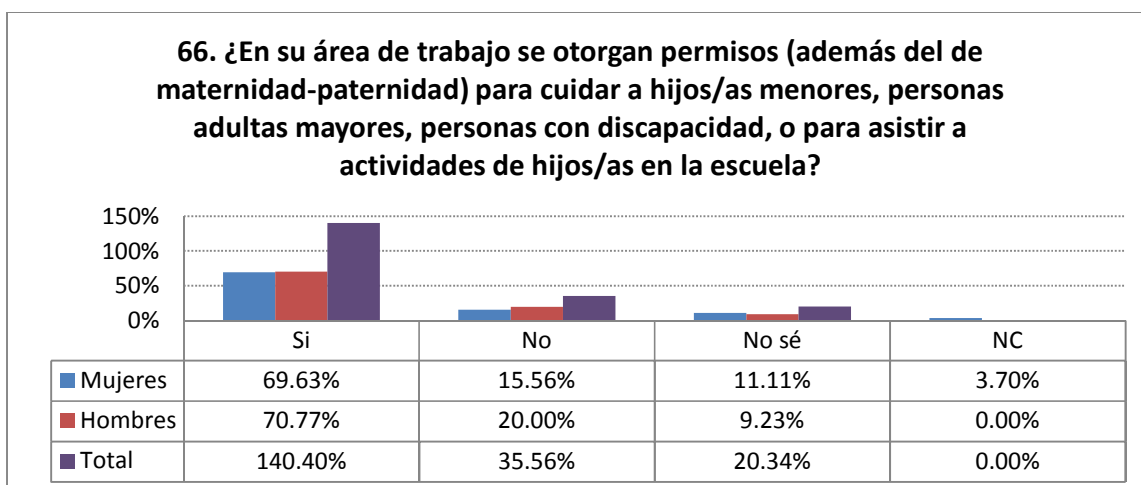
65. ¿Con cuánta frecuencia realizan actividades vinculadas con el cuidado de hijos/as menores, personas adultas mayores o personas con discapacidad, las siguientes personas? (Hombres)



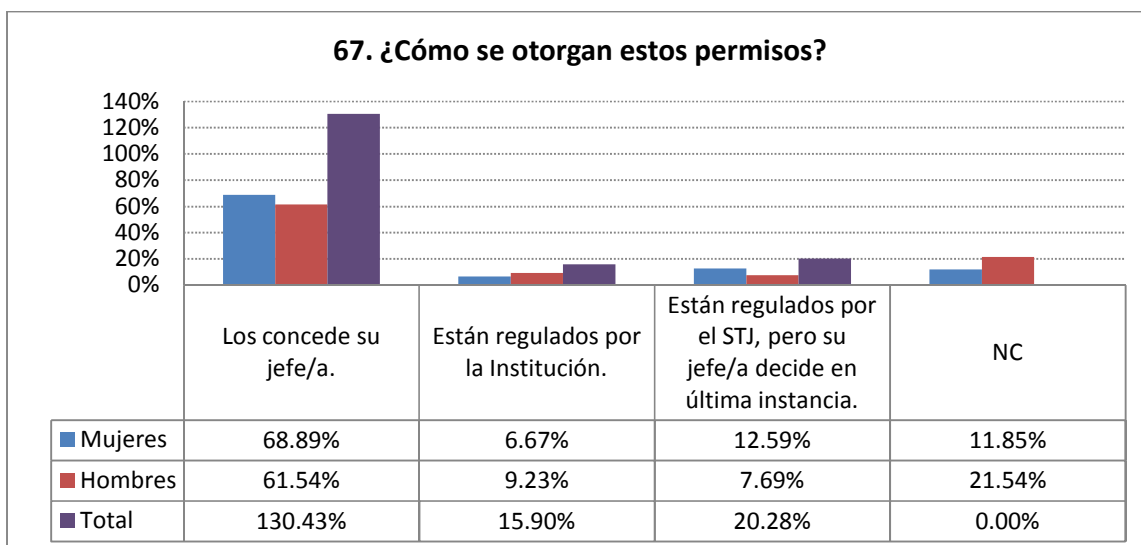
65. ¿Con cuánta frecuencia realizan actividades vinculadas con el cuidado de hijos/as menores, personas adultas mayores o personas con discapacidad, las siguientes personas? (Total)



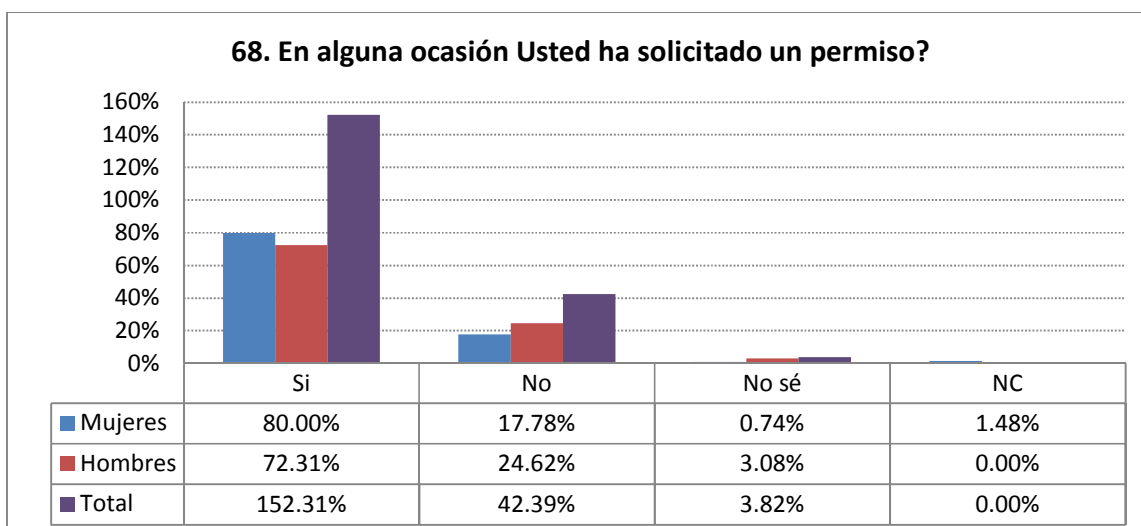
La gráfica 66 indica que el 140.40% de las personas, lo que representa más de la mitad, afirma que en su área de trabajo se otorgan permisos (además del de maternidad-paternidad) para cuidar a hijos/as menores, personas adultas mayores, personas con discapacidad, o para asistir a actividades de hijos/as en la escuela. Así mismo, aunque la cifra no sea tan significativa, un 15.56% de las mujeres contestó que no, mientras que el 20% de los hombres dio una respuesta afirmativa. Lo anterior puede sugerir que los hombres no se favorecen de otros tipos de permisos, sí es que lo hay, y por ende sea eso lo que les impida participar con mayor frecuencia en la esfera de la vida familiar.



La gráfica 67 que tiene que ver con la persona a quién se le solicitan los permisos: el 68.89% de las mujeres y el 61.54% de los hombres contestaron que son sus jefes/as los/as que los conceden. El 12.59% de las mujeres respondió que “están regulados por el STJ, pero su jefe/a decide en última instancia”, es pues pertinente corroborar si los/as jefes/as en el STJ han impulsado acciones para la conciliación de vida laboral, familiar y personal, lo cual haría que se realice con mayor transparencia el otorgamiento de permisos tanto a hombres como a mujeres.

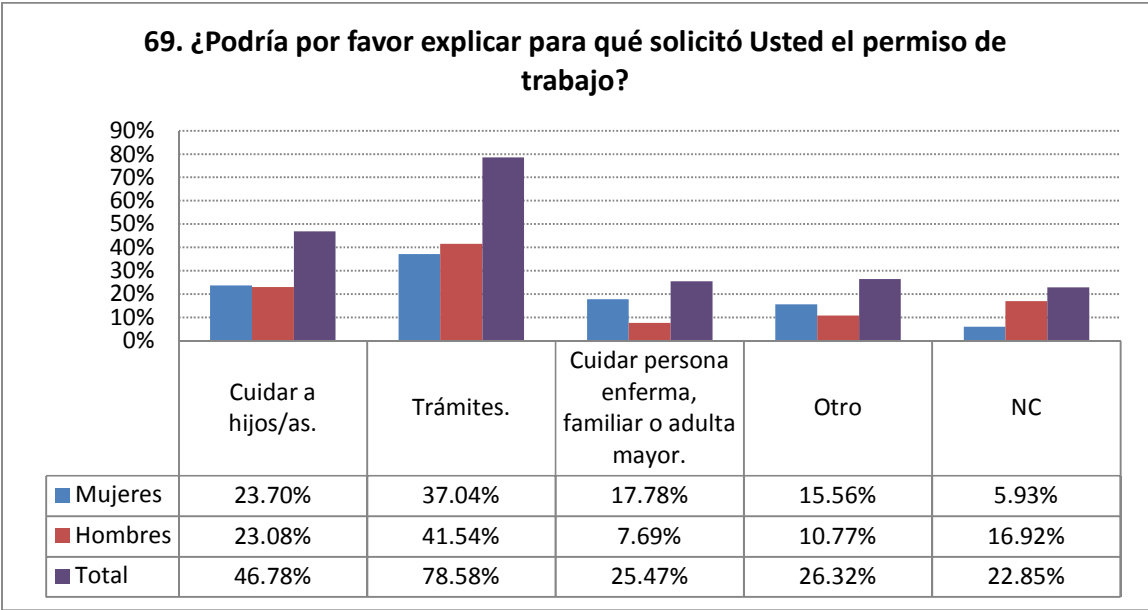


En la gráfica 68 existe un alto porcentaje de permisos solicitados por mujeres con un total de 80% ante el 72.31% de los hombres. El 24.62% de los hombres no ha solicitado algún tipo de permiso en comparación con un 17.78% de las mujeres. Dicho porcentaje nos indicara que los hombres no se han visto tan obligados a solicitar un permiso, seguramente porque históricamente a las mujeres se les ha responsabilizado de los asuntos de la esfera privada.

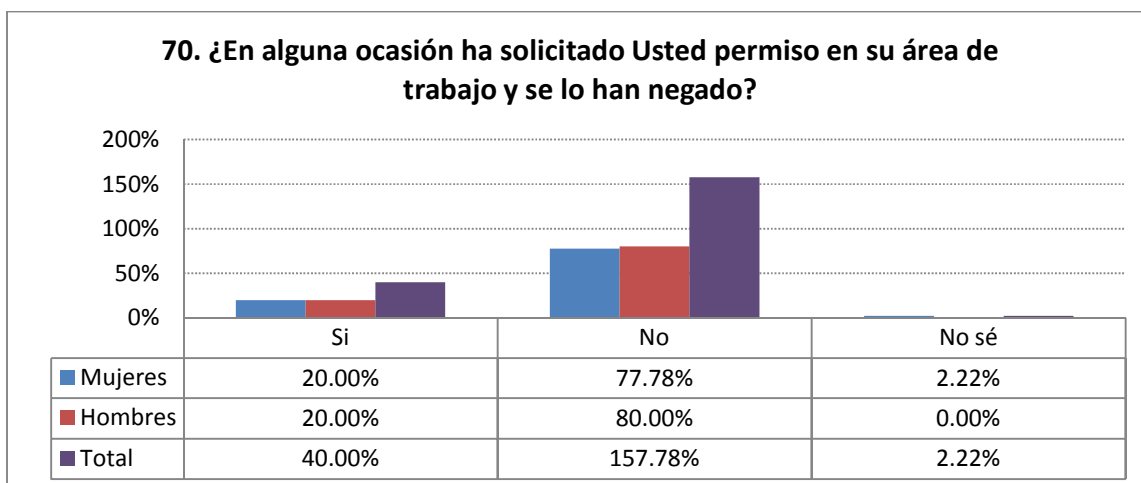


En la gráfica 69 se pregunta para qué se solicitó el permiso, las personas encuestadas como primera opción han indicado que para resolver algún trámite, el 37.4% son mujeres y el 41.54% son hombres. La segunda, para el cuidado de

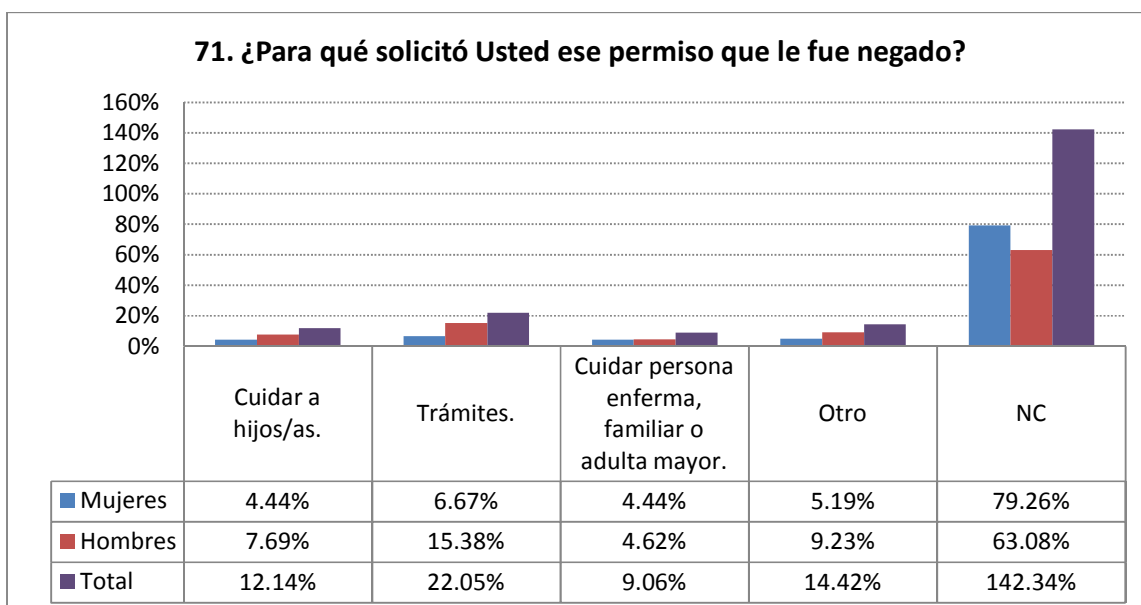
hijos/as, el 23.70% son mujeres y 23.08% son hombres. Por último, el 17.78% de mujeres y 7.69% de hombres, solicitaron un permiso para cuidar una persona enferma, familiar o adulta mayor. La diferencia entre hombres y mujeres es mínima pero se resalta que hay una diferenciación, puesto que los hombres por casi un 5% solicitan más permisos para resolver trámites de lo que lo hacen las mujeres, esto es relevante en tanto que indica cómo hombres y mujeres utilizan su tiempo no laboral.



En la gráfica 70 se muestra que, en general, ni a hombres ni a mujeres que han solicitado algún permiso se les ha negado, esto fue afirmado por el 80% de los hombres y el 77.78% de las mujeres. No obstante, un 2.22% de mujeres se limitó a contestar “no sé”, lo que puede sugerir que probablemente se dio un caso de discriminación en permisos solicitados por mujeres.

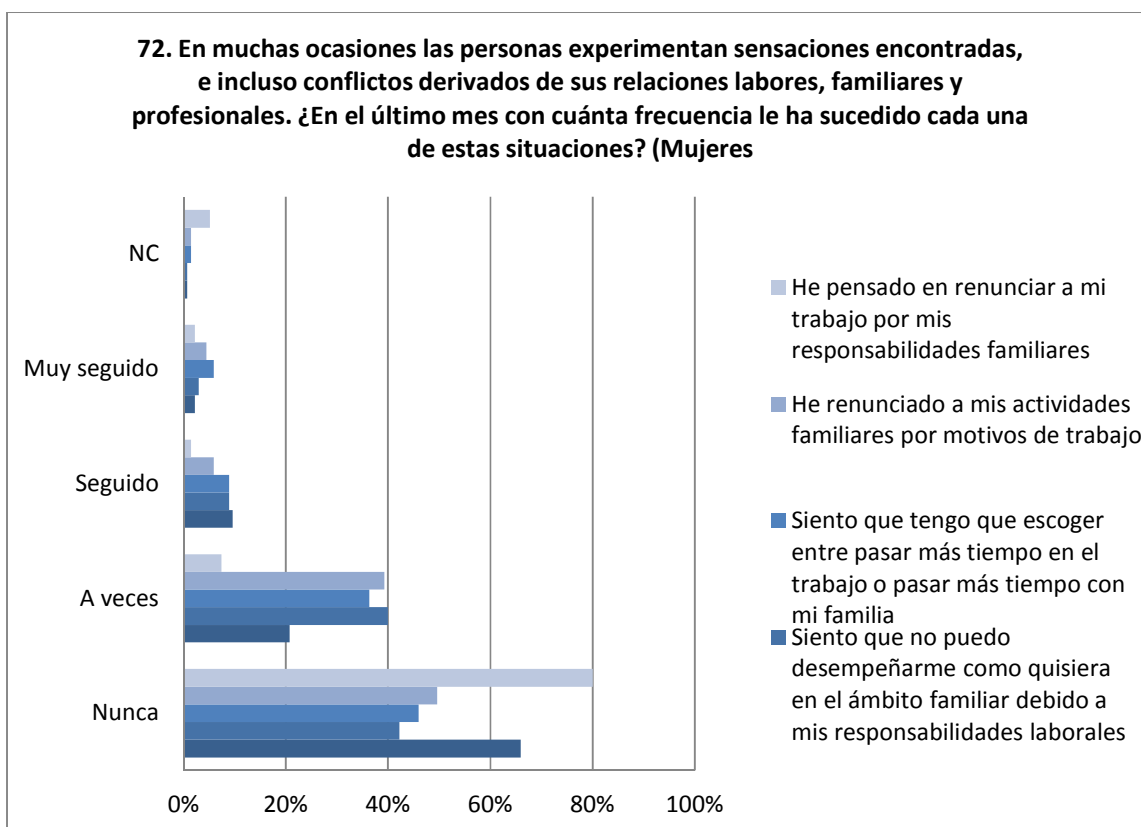


En la gráfica 71, hay un porcentaje de 6.67% de mujeres y 15.38% de hombres a quienes se les negó el permiso para resolver trámites. La segunda opción más mencionada fue para el cuidado a hijos/as con un 4.44% de mujeres y 7.69% hombres, de tal forma que es a los hombres a quienes se les ha negado permisos cuando se trata de cuidar a sus hijos/as, lo que podría entenderse como un acto de discriminación ya que se les está negando el derecho a participar en la esfera familiar. Por último, una cantidad importante de hombres y mujeres (142.34%) no contestó a dicho cuestionamiento.

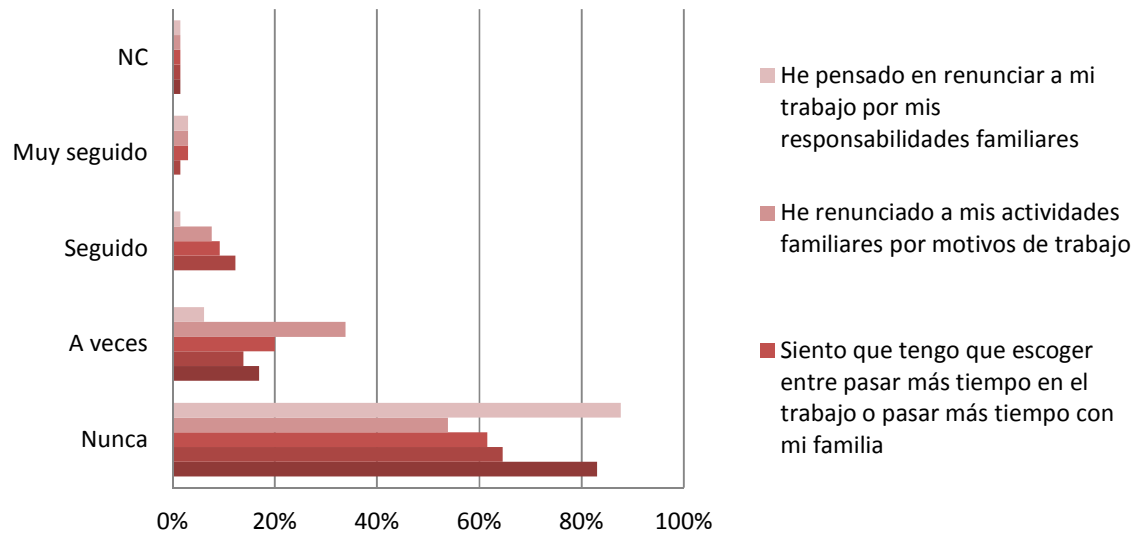


La gráfica 72 indica que el 65.93% de las mujeres y el 83.8% de los hombres nunca han sentido que no puedan desempeñarse como quisieran en su área de trabajo debido a las responsabilidades familiares. No obstante, donde se encuentra una brecha de diferenciación en la conciliación de vida laboral, familiar y personal para hombres y mujeres es en el rango de la respuesta “a veces”, ya que el 40% de las mujeres dijo esto, expresó que se sentían que no podían desempeñarse como quisieran en el ámbito familiar debido a sus responsabilidades laborales, mientras que sólo un 13.85% de hombres expresó ese sentimiento de conflicto.

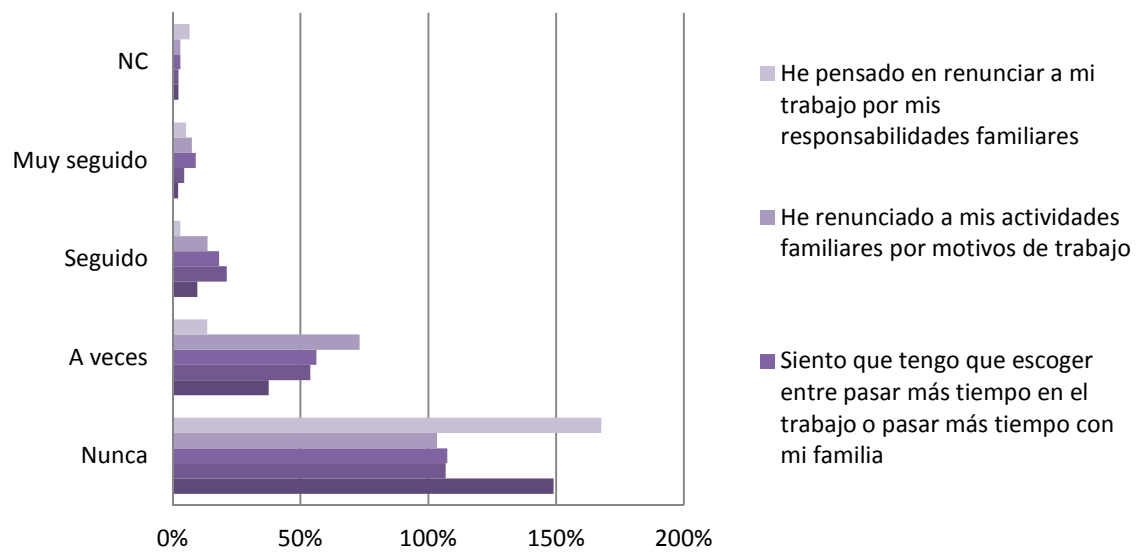
En contraposición, el 39.26% de las mujeres han tenido que renunciar a sus actividades familiares por motivos de trabajo, mientras que sólo un 33.85% los hombres lo han hecho. La otra brecha imprescindible en el análisis es la que se refiere al conflicto de escoger entre pasar más tiempo en el trabajo o pasar más tiempo con la familia, un 39.30% de mujeres contestó que a veces lo había sentido y sólo un 20% de hombres se lo ha planteado.



72. En muchas ocasiones las personas experimentan sensaciones encontradas, e incluso conflictos derivados de sus relaciones labores, familiares y profesionales. ¿En el último mes con cuánta frecuencia le ha sucedido cada una de estas situaciones? (Hombres)



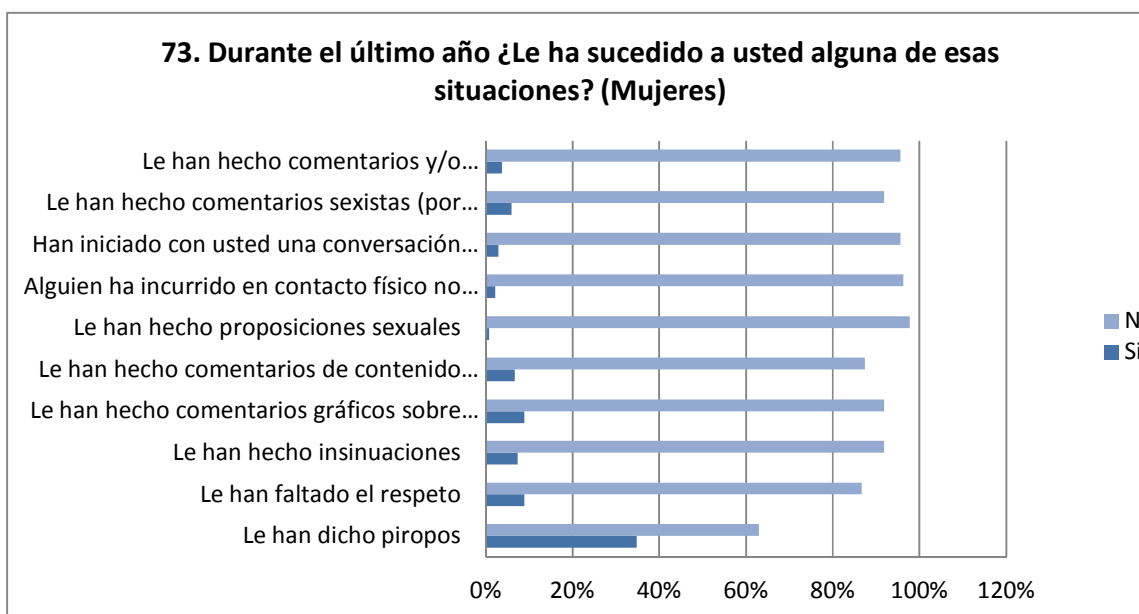
72. En muchas ocasiones las personas experimentan sensaciones encontradas, e incluso conflictos derivados de sus relaciones labores, familiares y profesionales. ¿En el último mes con cuánta frecuencia le ha sucedido cada una de estas situaciones? (Total)



La diferencia observada por género en esta respuesta denota la presencia del sentimiento de culpa que culturalmente se inculca a mujeres respecto a la responsabilidad total del cuidado, crianza, y atención de hijos e hijas.

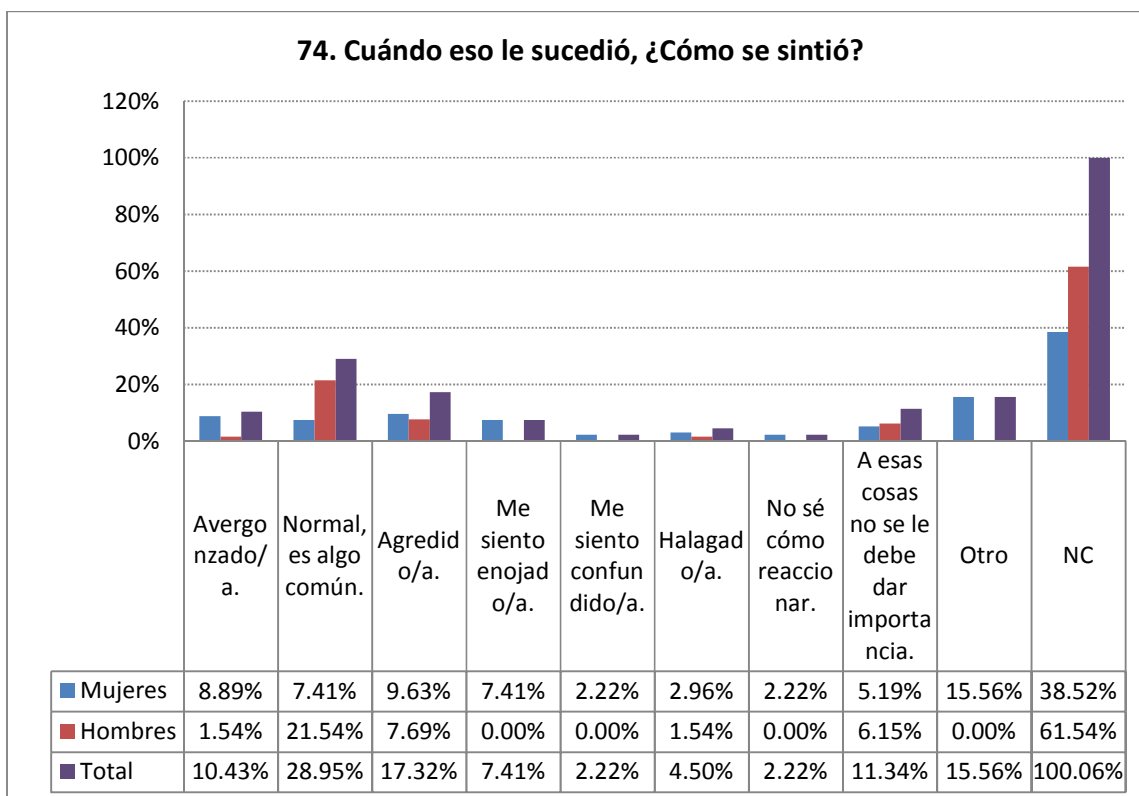
5.9. Hostigamiento y acoso sexual.

En la gráfica 73 más del 35 % de las mujeres considera que ha recibido piropos, el 80% de las mujeres considera que no ha recibido dichas faltas, el 10% de las mujeres a recibido faltas al respeto y el 9% de las mujeres insinuaciones, así como más de 5% de las mujeres ha recibido insinuaciones con contenido sexual 10% de las mujeres ha recibido comentarios gráficos sobre su cuerpo y contacto físico (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos) dentro de la misma Institución.



Esto último, y según la gráfica 74, ha provocado que un poco más del 10% de las personas las personas encuestadas (tanto hombres como mujeres) sintieran la sensación de vergüenza al ser víctimas de esto. Hay que destacar que este tipo de situaciones también puede influir en las respuestas ofrecidas por las mujeres y los hombres ya que por lo general suelen omitir las respuestas afirmativas en este tipo de preguntas por la misma sensación de vergüenza.

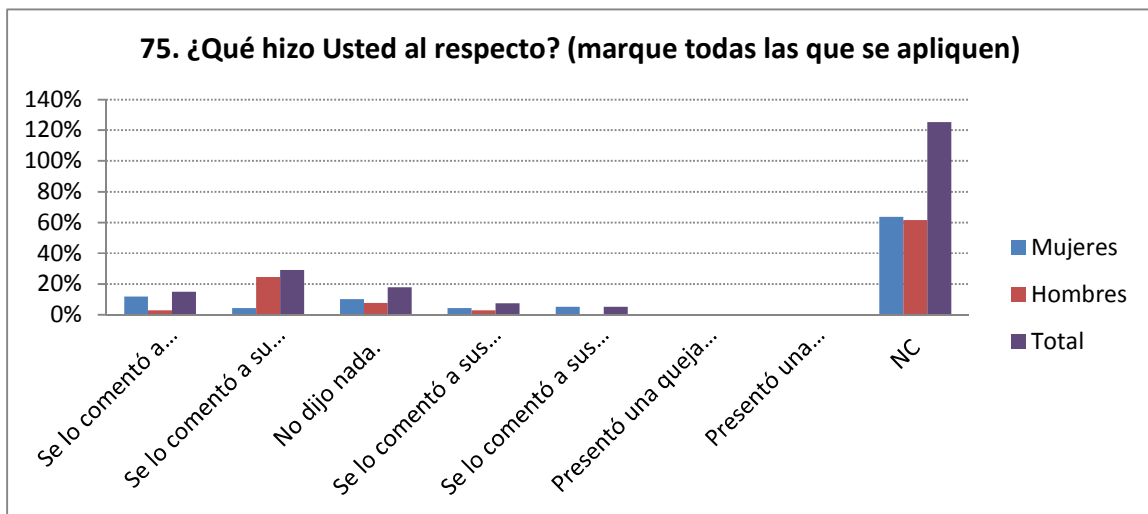
En esta gráfica el porcentaje más alto oscila alrededor del 29%, esto puede indicar que se considera normal ser víctima de estas situaciones, pero hay que destacar que 20% son mujeres, es decir, por su condición de mujeres se cree que es normal o natural ser víctimas del acoso o de piropos desagradables y ahí radica una brecha en la que hay que trabajar pues las mujeres no son objeto de nadie.



Por otra parte, 15 hombres han recibido piropos, 8 insinuaciones, 5 han recibido comentarios sexuales sobre su cuerpo y proposiciones sexuales. Cabe mencionar que 25 personas, tanto hombres como mujeres, consideran que es normal que se den estas situaciones. También es importante observar que para más del 90% del total de las personas encuestadas señaló que la sensación de padecer dicha situación es indescriptible.

De la gráfica 75 es relevante mencionar que 20 hombres suelen notificar la acción a un superior, mientras que menos de 10 de mujeres lo hace. En cambio casi más de 19 mujeres suele comentar la acción a un compañero o compañera

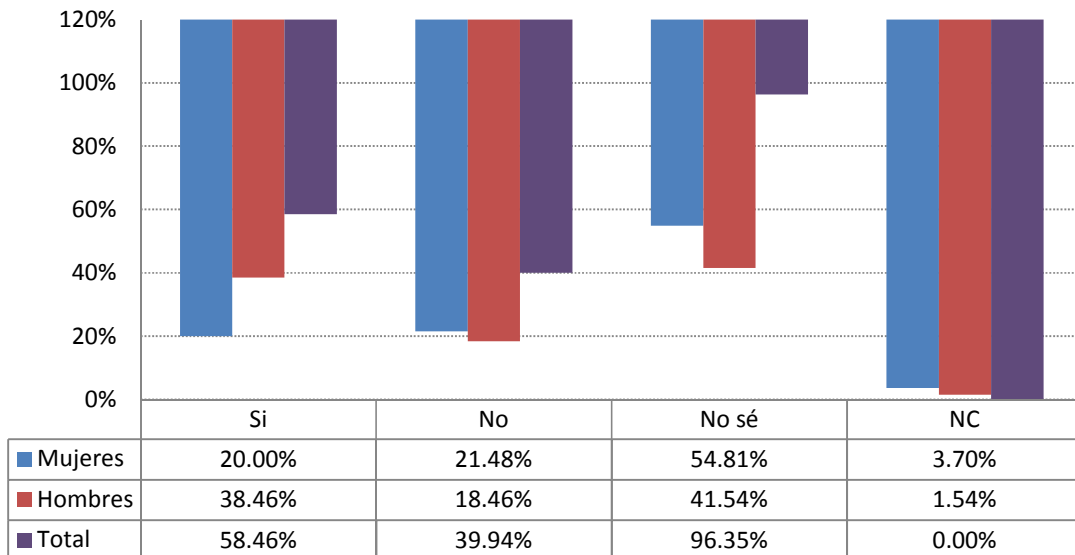
de trabajo, aunque 20 personas no dijeron nada.²⁴



La gráfica 76 muestra que más de 100 personas no saben si hay vías para canalizar las problemáticas laborales. De ellas 80 son mujeres y sólo 20 hombres. Cabe mencionar que sólo 59 personas consideran que sí hay dichos canales. Asimismo, 40 hombres y 25 mujeres descartan tajantemente que haya canales para la protección a las problemáticas laborales.

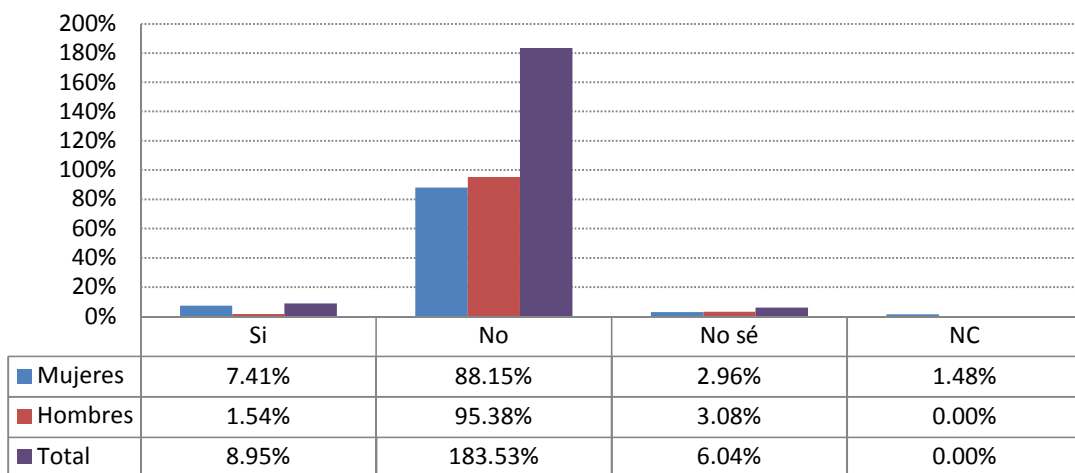
²⁴ Las letras "NC" corresponden a la opción "No Contestó".

76. Mencione si en su área de trabajo existen canales institucionales que permitan asegurar la protección de las personas frente a esta problemática laboral.

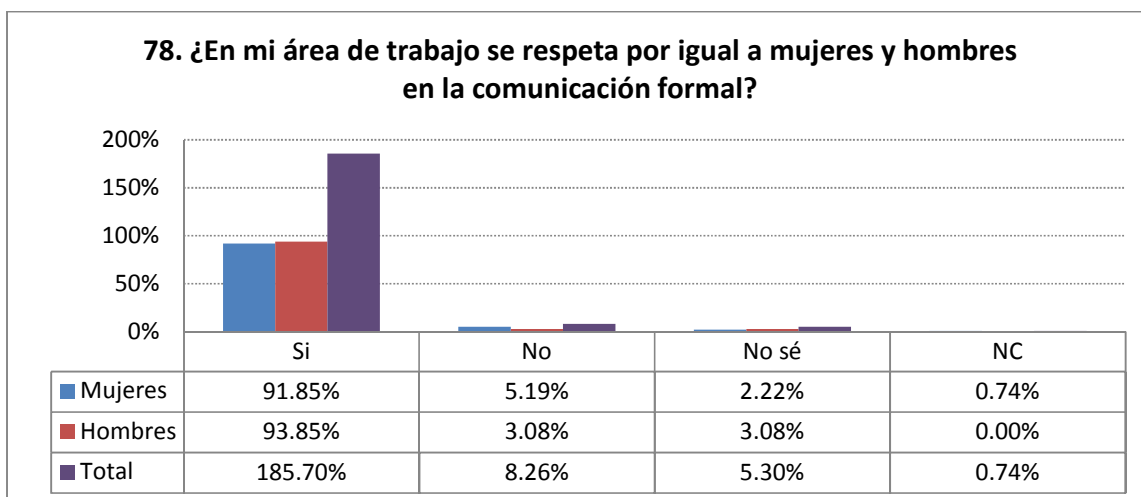


En la gráfica 77 nos podemos percatar de que el la gran mayoría de las personas manifestó no haber sido víctima de acoso u hostigamiento, al cual corresponden 60 hombres y 120 mujeres, niegan haber sido víctimas de hostigamiento sexual, pero hay otro dato importante: alrededor de 1.5% hombres y 7% mujeres han sido víctimas de acoso sexual.

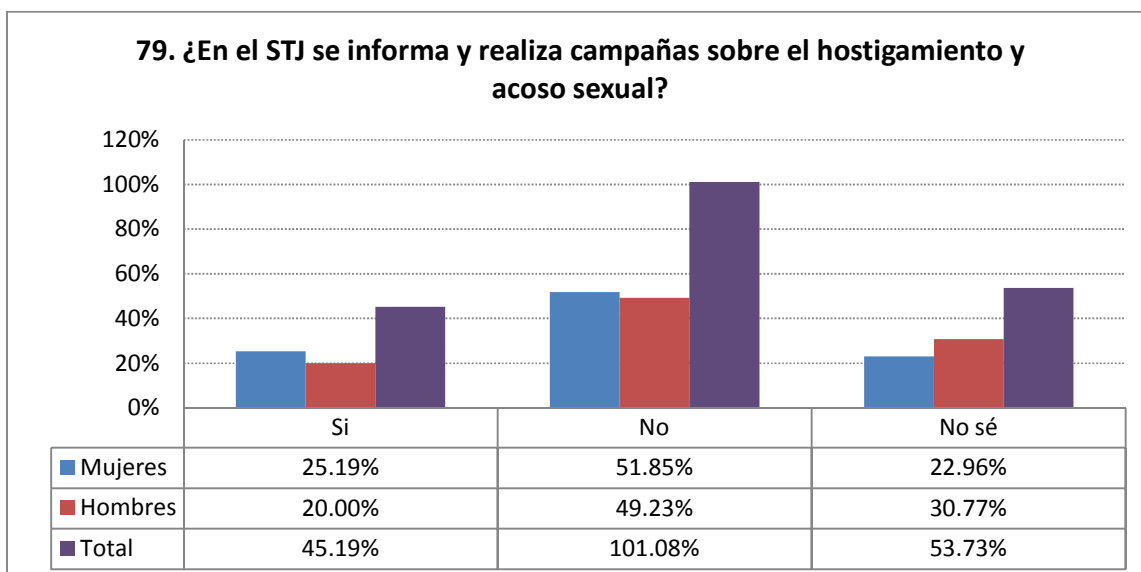
77. ¿En mi área de trabajo he sido víctima de hostigamiento o acoso sexual?



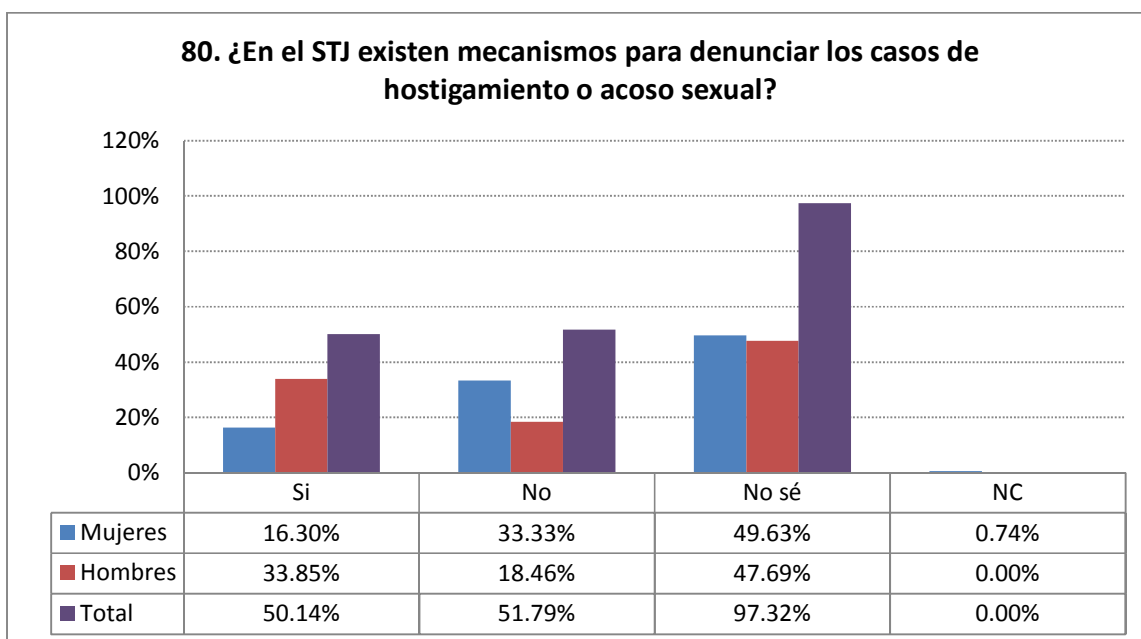
La grafica 78 señala que la mayoría de las personas que labora en la Institución considera que se respeta el trabajo de hombres y mujeres en la comunicación normal, así lo expresó el 91% de las mujeres y el 93% de los hombres. Sólo 5% de mujeres y 3% de hombres consideran que no es así.



La gráfica 79 arroja un dato preocupante, ya que del 100% de las personas encuestadas considera que el Supremo Tribunal de Justicia, las que identifican que no informa ni realiza campañas sobre hostigamiento y acoso sexual, el 51% son mujeres y 49% hombres. En este rubro cabe destacar que se requiere una política de difusión de gran impacto al respecto en el interior de la Institución.

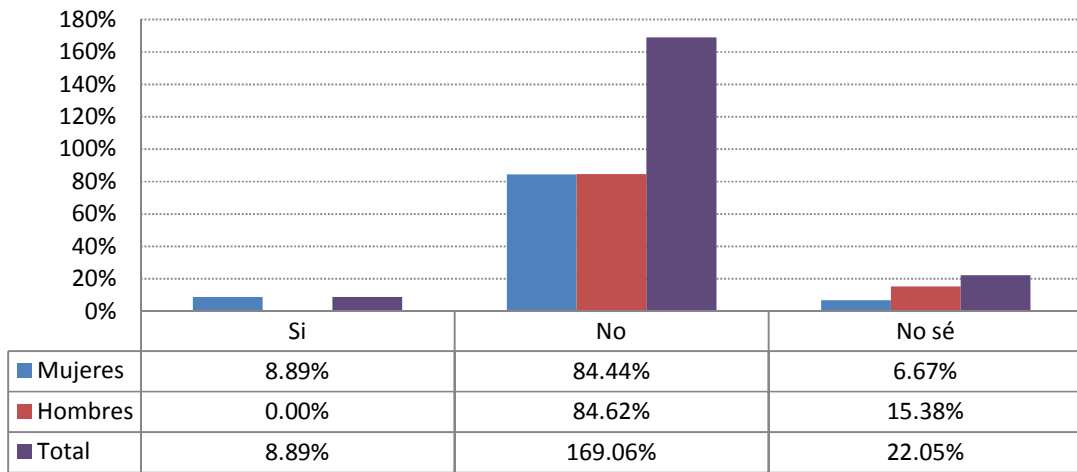


En la gráfica 80 se puede contemplar que mas de un gran número de personas desconoce si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento sexual un 33% de mujeres y 18% hombres afirman que no existen mecanismos para denunciar el hostigamiento o el acoso sexual en tanto que dijeron no saber 49% de mujeres y 47% de hombres. Esta es una gran área de oportunidad para implementar estrategias de difusión al respecto.



En la gráfica 81 se muestra que más del 80%, tanto hombres y mujeres, considera que las autoridades no maltratan o intimidan por su condición de hombres o mujeres en esta Institución, dentro de esta gráfica se contempla que el 85% es de mujeres y el otro 85% es de hombres , es interesante mencionar que sí hubo menciones de intimidación o maltrato a las cuáles corresponde a la Institución poner especial énfasis, buscando estrategias de detección, como serían los buzones de quejas de forma anónimas.

81. ¿En mi área de trabajo las autoridades intimidan o maltratan al personal por su condición de mujeres u hombres?



VI. CONCLUSIONES.

De conformidad a los datos obtenidos en el presente Diagnóstico, se observó que existe interés por parte de las personas que laboran en el Supremo Tribunal de Justicia del Estado en participar en actividades en las cuales se valore su opinión.

Este documento permite hacer visible las condiciones y percepciones de las mujeres y los hombres en cuanto a las condiciones laborales actuales y detectar las áreas de oportunidad para lograr la igualdad laboral y la no discriminación.

Asimismo se observa las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que laboran en el STJ que inciden en sus funciones realizadas de forma cotidiana. Esto permite identificar los avances, los retos y las áreas de oportunidad para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.

De acuerdo a las respuestas, persiste la discriminación contra las mujeres y los estereotipos de género en las relaciones laborales que denota la necesidad de realizar actividades de sensibilización y formación profesional permanente en género y derechos humanos, particularmente con las personas responsables de los recursos humanos en la institución.

Por otra parte, se observa la posibilidad de instrumentar acciones jurídica interna a fin de establecer la pauta a seguir para consolidar la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, contratación y capacitación de personal.

De forma particular, se observa que, aunque es mínima la incidencia, las mujeres reconocen haberse encontrado en alguna situación de acoso y hostigamiento sexual, por lo que es necesario que la Institución realice acciones para su eliminación.

De acuerdo a las actividades desarrolladas y los resultados que se establecen en el presente Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre

Mujeres y Hombres del Supremo Tribunal de Justicia del Estado, se establecen las siguientes consideraciones:

- Se logró la participación de diversas áreas del Supremo Tribunal de Justicia y de los principales municipios de la Entidad.
- Existió una mayor participación de las mujeres. Esto orienta a conocer de mejor manera la situación y posición de las mujeres en el marco de la cultura institucional para la igualdad laboral.
- Mayoritariamente, las personas reconocen la existencia de legislación estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres y, de forma específica, a la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Contrariamente, las personas que laboran en la Institución desconocen, en su mayoría, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
- Se observa una posible brecha de género en el cuidado de hijas e hijos, debido a que socialmente, el cuidado y atención de hijas e hijos recae en las mujeres, y en la medida que atiende más hijas e hijos, sus posibilidades de realización profesional se reducen debido al tiempo que dedican al ámbito doméstico y en detrimento también de su calidad de vida.
- De acuerdo a las prioridades, las mujeres y los hombres consideran al trabajo como un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas como algo prioritario.
- Se observa que existe una incidencia de al menos el 20% de las personas encuestadas sobre la existencia de al menos una situación de discriminación en su área de trabajo. La edad y el sexo fueron algunos de motivos que obtuvieron mayor incidencia para encontrarse en una situación de discriminación.

- De acuerdo a las respuestas, se promueve una comunicación incluyente en el STJ.
- De conformidad a los resultados, existe discriminación en el reclutamiento y selección de personal, particularmente en la situación de los hombres.
- Para la mayoría de las personas consideran que existe transparencia en los criterios de selección de personal, sin embargo, cuando se pregunta sobre los documentos utilizados para identificar los conocimientos y capacidades, la mayoría contesta que no saben.
- La mayoría de las mujeres y los hombres consideran que no existe discriminación en la promoción vertical u horizontal de personal.
- Aproximadamente una cuarta parte de las personas que participaron en la encuesta consideran que la capacitación y formación profesional se realiza con discriminación, particularmente en las oportunidades de las mujeres en su acceso y la las solicitudes de formación profesional.
- Menos de la mitad de las personas consideran que se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales, así como que las reuniones se realizan en horarios que no son laborables.
- La mayoría de las mujeres y hombres considera que genera un impacto negativo en la imagen personal al solicitar permisos por asuntos familiares.
- Las conductas con mayor incidencia que generan acoso y hostigamiento sexual, de conformidad a los resultados del Diagnóstico son: piropos, falta de respeto comentarios sobre su cuerpo y comentarios sexistas. Asimismo, los

hombres consideran como “normal” que estas situaciones sucedan en el ámbito familiar.

- Asimismo, a la pregunta sobre la reacción que tuvo al encontrarse en una situación de éstas, la mayoría de mujeres y hombres no contestaron.
- Aproximadamente, el 8% de las mujeres mencionan haber sido víctimas de acoso y hostigamiento sexual, en comparación al 2% de los hombres.

VII. RECOMENDACIONES Y ACCIONES A EMPRENDER PARA ACORTAR LAS BRECHAS DE GÉNERO.

Al diseñar políticas públicas con perspectiva de género, es importante tener en cuenta los siguientes cuestionamientos:

♀ ¿Cuáles son las principales necesidades de las mujeres y de los hombres, derivados de sus papeles al interior del STJ.?

♀ ¿Cómo se pueden satisfacer esas necesidades?

♀ ¿Qué se requiere para transformar los papeles de mujeres y hombres con el fin de lograr la igualdad entre mujeres y hombres?

♀ ¿Cómo alcanzar una mayor participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones?

♀ ¿Cómo ampliar las opciones de desarrollo personal de las mujeres y de los hombres?

♀ ¿Con qué recursos cuentan las mujeres y los hombres para el desempeño de sus actividades?

♀ ¿Qué posibilidades tienen las políticas implementadas de incidir en las necesidades prácticas y en los intereses estratégicos de género?

♀ ¿Qué obstaculiza y qué favorece la aplicación de estrategias que auspicien la equidad de género?

♀ ¿Con qué recursos cuentan las mujeres y los hombres para el desempeño de sus actividades?

♀ ¿Qué desigualdades hay entre las mujeres y los hombres en el acceso y control de los recursos y beneficios?

a) En las familias

- ♀ ¿Qué efectos tiene esa distribución de tareas en la vida de mujeres y hombres?
- ♀ ¿Qué tareas de producción y reproducción tienen las mujeres y hombres en las distintas estructuras familiares?
- ♀ ¿Qué factores (cultura, tradición) influyen en las relaciones de género en la familia?
- ♀ ¿En qué medida las relaciones de género mejoran o degradan el bienestar individual y familiar?
- ♀ ¿Qué desearían cambiar las mujeres y los hombres en sus relaciones de género a nivel familiar?

b) En la comunidad

- ♀ ¿Cómo participan las mujeres y los hombres en las actividades jurisdiccionales?
- ♀ ¿Qué factores (cultura, tradición, leyes) influyen en la participación de las mujeres y de los hombres y en sus relaciones de género a nivel comunitario?
- ♀ ¿En qué medida las relaciones de género en la actividad jurisdiccional mejoran o degradan el bienestar de la comunidad?
- ♀ ¿Qué desearían cambiar las mujeres y los hombres en sus relaciones de género a nivel comunitario?

A partir del análisis de los datos recabados se presenta la posibilidad de puntualizar sobre algunas de las acciones que se pueden realizar para fomentar una participación más activa de las mujeres en la toma de decisiones. Asimismo, cabe señalar que en los rubros donde se incluyeron tanto las graficas numéricas como las proporcionales porcentuales para hombres y mujeres corresponden a las áreas de oportunidad donde se puede comenzar a trabajar para acortar las brechas de género.

Por ello, se realizan las siguientes recomendaciones:

Deberes Institucionales.

- Realizar el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Poder Judicial del Estado de Chihuahua.
- Elaborar el Plan de Acción para la Implementación del Programa anteriormente citado.
- Transversalizar la perspectiva de género en toda acción que emprenda el Supremo Tribunal de Justicia.
- Incorporar a las acciones emprendidas para transversalizar la perspectiva de género al personal de los niveles medio superior y superior y a todas las personas interesadas en participar.
- Establecer mecanismos de reconocimiento interno para las acciones que impulsen y promuevan la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación.
- Difundir información escrita de la perspectiva de género, de las leyes en el Estado encaminadas a la igualdad entre mujeres y hombres, prevención de violencia contra las mujeres, etc.
- Difusión y eventos especiales con motivo de fechas conmemorativas en torno a los derechos de las mujeres (ejemplo: 8 de marzo, 28 de mayo, 22 de julio, 17 de octubre, 25 de noviembre).
- Realizar iniciativas de reforma con perspectiva de género a la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado para incluir acciones para la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación.

Clima Laboral.

- Eliminar comportamientos que generen estereotipos en función del género, edad o condición de discapacidad, por ejemplo, al interior de las relaciones laborales y personales del STJ.
- Establecer estrategias que permitan a más mujeres acceder a puestos de toma de decisión y mejor remunerados, considerando incluir a mujeres mayores de 45 años.
- Buscar un programa que permita a las mujeres terminar grados académicos inconclusos, o acceder a nuevos espacios formativos.
- Implementar estrategias que favorezcan los procesos de empoderamiento de las mujeres (enfocarse no sólo en las vulnerabilidades, sino también en las capacidades de las mujeres, favorecer la participación de las mujeres en las tomas de decisiones, tener círculos de lectura sobre la perspectiva de género, etc.).
- Apoyar el trabajo en equipo o entre áreas de trabajo.
- Realizar actividades de recreación y compañerismo entre mujeres y hombres, libres de discriminación o estereotipos en función del sexo.

Comunicación Incluyente.

- Crear un Manual de Comunicación Incluyente que permita su integración dentro de los documentos internos (oficios, circulares, acuerdos, entre otros)
- Promover la comunicación incluyente en las resoluciones, sentencias y demás acciones jurisdiccionales.
- Generar un Acuerdo de observancia general para que las personas que laboran en el STJ tengan las herramientas para su implementación.

- Eliminar estereotipos basados en el género en la promoción de las acciones llevadas a cabo por el STJ.
- Capacitar al personal que labora en el STJ sobre el uso de la comunicación incluyente.
- Eliminar cualquier pregunta o comprobante sobre el estado de embarazo, discapacidad o enfermedad que tenga por objeto limitar el ingreso a trabajar a la institución.²⁵

Selección de Personal.

- Impulsar la creación de empleos con nuevos horarios, más productivos y a la vez que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar.
- Considerar los conocimientos y aptitudes de las personas para el acceso a un puesto de trabajo.
- Incorporar la perspectiva de género en las acciones de Carrera Judicial.
- Crear un mecanismo para que la plantilla de personal de la organización deberá estar integrada con al menos 35% de personas de un mismo sexo, de conformidad a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.²⁶
- Establecer un catálogo o perfil de puestos que contenga descripciones detalladas para la ocupación, libres de juicios de valor, de sesgos sexistas y discriminatorios.²⁷

Salarios y Prestaciones.

- Eliminar las brechas de género en la asignación de salarios y prestaciones.

²⁵ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres,

²⁶ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

²⁷ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

- Revisar la descripción y tabulación de puestos con perspectiva de género y crear manuales para su implementación.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación en la designación de cargos entre mujeres y hombres.
- Revisar y revisar con perspectiva de género los documentos que establecen los salarios y prestaciones, a efecto de establecer el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.²⁸
- Incluir dentro de los ordenamientos jurídicos internos la violencia económica, principalmente con la menor percepción salarial por trabajo igual de mujeres y hombres.²⁹
- Otorgar permisos para que puedan atenderse asuntos familiares.
- Regular y difundir las licencias por paternidad.³⁰

Promoción Vertical y Horizontal.

- Fomentar la participación de las mujeres en cargos de toma de decisiones al interior del STJ.
- Promover que las personas en las mesas administrativas y de nivel inferior jerárquico sean promocionadas a otras áreas de la misma jerarquía.
- Impulsar que las mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en el acceso a cargos de mayor responsabilidad.
- Incluir cláusulas, en el Reglamento u otro ordenamiento interno correspondiente, que garanticen la no discriminación sexual, o de cualquier

²⁸ Eje I “Desarrollo Humano y Calidad de Vida”, Mujeres, Objetivo 4.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

²⁹ OIT, *Convenio 156, ídem*.

³⁰ Eje I “Desarrollo Humano y Calidad de Vida”, Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

otro tipo, en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional.³¹

- Realizar actividades de capacitación y empoderamiento permanentes que permitan a las personas servidoras públicas alcanzar y mantenerse en posiciones estratégicas y de toma de decisiones dentro de los aparatos gubernamentales.³²

Capacitación y Formación Profesional.

- Adoptar medidas de sensibilización sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y las recomendaciones emitidas por su Comité, destinadas al Poder Judicial del Estado.³³
- Capacitar y sensibilizar sobre la aplicación de las leyes en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- Consolidar un cuerpo de profesionales con formación en perspectiva de género en los ámbitos estatal y municipal, mediante una estrategia de profesionalización de alto nivel con perspectiva de género.³⁴
- Establecer un programa de capacitación en género para todas las personas que trabajan en el STJ, principalmente personas juzgadoras y defensoras de oficio.
- Organizar ciclos de video debates que abran la posibilidad de reflexionar en torno a la deconstrucción de los estereotipos y el establecimiento de una sociedad más equitativa desde el ámbito jurisdiccional.

³¹ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 09 de abril de 2009.

³² Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

³³ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ONU.

³⁴ Objetivo Estratégico 1, Línea de acción 1.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

- Realizar acuerdos de con las personas que laboran en el Poder Ejecutivo del Estado a fin de realizar acciones de capacitación judicial con perspectiva de género.³⁵

Conciliación de la vida personal y laboral.

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito privado de las personas trabajadoras.
- Conciliar la vida y el trabajo para favorecer la corresponsabilidad de las dinámicas y relaciones en los hogares.³⁶
- Idear mecanismos de rendición de cuentas donde las mujeres puedan participar con demandas específicas.
- Creación de guarderías para apoyo a las familias con hijas e hijos.
- Eliminar las reuniones de trabajo fuera de los horarios laborales.
- Implementar programas de cursos de verano y otras actividades para las hijas e hijos de las personas que trabajan en el SJT y que no cuentan con servicios de guardería, o gestionar estos servicios para las mismas.
- Organizar apoyos en especie (despensa, transporte, seguros de gastos médicos), comedores con opción de comprar comida para llevar a su casa, entre otros.

Hostigamiento y acoso sexual.

Prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento y acoso sexual.

- Crear procedimientos de queja y denuncia contra actos de acoso y hostigamiento sexual.³⁷

³⁵ Eje Estratégico 1, Línea de acción 1.6 del Plan Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 -2016.

³⁶ Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Desarrollo Social, Objetivo 4.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

³⁷ Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- Implementar talleres de prevención del hostigamiento y acoso sexual laboral junto con jornadas de asesoría psicológica y jurídica.
- Colocar buzones de quejas, dónde se puedan depositar denuncias y quejas de manera anónima.
- Canalizar las quejas manifestadas en algunos comentarios (sobre todo las que son denuncias directas de discriminación o violencia contra las mujeres).
- Realizar un Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento y Acoso Sexual en el Supremo Tribunal de Justicia del Estado.
- Definir sanciones internas en los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Crear mecanismos de canalización inmediata a los organismos de procuración de justicia en los casos donde las conductas de acoso y hostigamiento sexual pueden ser considerados de delitos.

VIII. ACRÓNIMOS

ACRÓNIMO	DESCRIPCIÓN
CECIPJ	Cuestionario Estatal de Cultura Institucional del Poder Judicial.
CEDAW	Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres.
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
PCI	Programa de Cultura Institucional.
STJ	Supremo Tribunal de Justicia.

IX. GLOSARIO.

Acciones afirmativas. Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre”.³⁸

Acoso sexual. Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.³⁹

Clima laboral. Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.⁴⁰

Conciliación entre vida familiar y laboral. Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.⁴¹

Cultura institucional. Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución,

³⁸ Fracción I del Artículo 04 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

³⁹ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁴⁰ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

⁴¹ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.⁴²

Derechos humanos de las mujeres. Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.⁴³

Discriminación. Toda ley, acto, hecho o conducta que provoque distinción, exclusión, restricción o rechazo, motivada por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o económica o de salud, estado de gravidez, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual, estado civil, filiación o identidad política, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.⁴⁴

Doble jornada. Tiempo y actividades dedicados al trabajo extradoméstico y doméstico, principalmente de las mujeres, quienes a pesar de incorporarse cada vez más al mercado laboral siguen dedicando mayor tiempo al trabajo doméstico.⁴⁵

Equidad. Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.⁴⁶

⁴² Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

⁴³ Fracción VIII del Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁴⁴ Artículo 3 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

⁴⁵ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

⁴⁶ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Equidad de género. Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar.⁴⁷

Ente Público. Los órganos constitucionales autónomos, las dependencias y entidades señaladas en la Constitución Política del Estado, en las Leyes Orgánicas de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial; en la Ley de Entidades Paraestatales y en el Código Municipal para el Estado; en las demás leyes, decretos y ordenamientos jurídicos mediante los cuales se creen organismos de derecho público, así como los entes privados que reciban recursos públicos y los demás que disponga la ley.⁴⁸

Género. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.⁴⁹

Hostigamiento y acoso sexual. El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.⁵⁰

⁴⁷ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

⁴⁸ Artículo 5, fracción II de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

⁴⁹ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

⁵⁰ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

Igualdad. El derecho fundamental de las personas que se encuentren en el territorio del Estado de Jalisco a no ser discriminadas de ninguna manera; a ejercer sus derechos con las mismas oportunidades; a ser tratadas con dignidad; a acceder sin distinción, restricción, exclusión o rechazo alguno a los beneficios de los servicios públicos, de trabajo, salud, educación, transporte, comunicaciones, seguridad social y jurídica, así como al ejercicio de las garantías individuales para hacer efectivo su derecho a la no discriminación, o en contra de cualquier otra circunstancia que impida o limite a las personas a alcanzar su pleno desarrollo.

Igualdad entre mujeres y hombres. Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.⁵¹

Igualdad laboral entre mujeres y hombres: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.⁵²

Lenguaje sexista. Aquellas expresiones de la comunicación humana que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan.⁵³

Modalidades de violencia. Las formas, las manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.⁵⁴

Personas con discapacidad. Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras

⁵¹ Artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

⁵² Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

⁵³ <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/participacolabora/10recomendaciones.pdf>

⁵⁴ Artículo 4, fracción XIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.⁵⁵

Perspectiva de Género. La visión científica, analítica y política sobre mujeres y hombres, que contribuye a construir una sociedad donde tengan el mismo valor, mediante la eliminación de las causas de opresión de género, promoviendo la igualdad, la equidad, el bienestar de las mujeres, las oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.⁵⁶

Principio de Igualdad. Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.⁵⁷

Segregación ocupacional. Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas “masculinas”, como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como “femeninas”, como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios.⁵⁸

Segregación horizontal. Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos.⁵⁹

⁵⁵ Artículo 2, fracción XXI de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

⁵⁶ Artículo 4, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁵⁷ Artículo 5, fracción V de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

⁵⁸ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

⁵⁹ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Segregación vertical. Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos.⁶⁰

Sexo. Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón). Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.⁶¹

Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.⁶²

Víctima. La mujer de cualquier edad que sufre algún tipo de violencia.⁶³

Violencia contra las mujeres. Cualquier acción u omisión, que en razón de género, tenga como fin o resultado un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.⁶⁴

Violencia laboral y docente: Es todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.⁶⁵

⁶⁰ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

⁶¹ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

⁶² Artículo 5, fracción VI de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

⁶³ Artículo 4, fracción XI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁶⁴ Artículo 4, fracción VI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁶⁵ Artículo 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

X. BIBLIOGRAFÍA.

BARQUET, Mercedes, *Sobre el género en las políticas públicas: Actores y contexto*, en Urrutia (comp.), *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, PIEM - El Colegio de México, México, 2002.

BORIS TRISTÁ PÉREZ, *Cultura Organizacional. Culturas académicas*, ANUIES, México, 1997.

BUSTOS ROMERO, Olga, *Sexismo lingüístico en las instituciones: Claves para su erradicación*, Primer Seminario Internacional de Cultura Institucional, México, 2009.

CAMPOY CERVERA, Ignacio. *“Los Derechos de las personas con discapacidad: perspectiva social, política, jurídica y filosófica”*, Instituto de Derechos Humanos, “Bartolomé de las Casas”, Editorial Dickinson, S.L., Madrid, 2004.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR DE LA DISCRIMINACIÓN,

10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, Textos del caracol, núm. 1, México, 2009.

Guía de Acción contra la Discriminación ‘Institución Comprometida con la Inclusión’, CONAPRED, México, 2011.

La discriminación en las empresas, CONAPRED, México, 2005.

CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CONADIS, *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009 – 2012*, CONADIS, México, 2009.

COROMINAS, JOAN, *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana*, Edit. Gredos, España, 2010.

COS, Francisco, *Programa de Cultura Institucional*, Instituto Nacional de las Mujeres, México 2009.

COOPER, Jennifer, *Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización*, PUEG-UNAM, México, 2001

EDITORES MEXICANOS UNIDOS, *Diccionario EDIMUSA en español*, Editores Mexicanos Unidos, México. 1990.

FLORES ROMUALDO, Deisy Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III*, SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición, México, 2008.

FONDO DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER, *Iniciativas de Presupuestos para América Latina y el Caribe con Enfoque de Género: Una Herramienta para Mejorar la Fiscalización y Lograr la Implementación de Efectiva de Políticas*, UNIFEM/ONU, Perú, 2000.

FRAGA, Gabino, *Derecho Administrativo*, Edit. Porrúa, México, 1994.

GARCÍA PRINCE, EVANGELINA, *Hacia la Institucionalización del Enfoque de Género en las Políticas Públicas*, Fundación Friedrich Ebert, Venezuela, 2003.

GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República,

Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 8 de Marzo de 2007.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.

Ley General de Planeación.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2009.

GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

Acuerdo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado de Chihuahua.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.

Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Chihuahua.

Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de Chihuahua.

Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua.

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016.

Reglamento para la Atención de las Personas Discapacitadas.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES,

Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública, INMUJERES, México, 2002.

Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género, segunda versión, INMUJERES, México, 2007.

Glosario de Género, INMUJERES, segunda edición, México, 2008.

Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, INMUJERES, México, 2004.

Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, INMUJERES, 2009.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, INMUJERES, México, 2008.

Rutas de Atención y Prevención del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Públicas, México, 2009.

INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES,

Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer México, 2011.

MACDONALD, M., et al., *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica*, KIT Press, 2000.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.

ABC de las Naciones Unidas, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.

Consenso de Brasilia, CEPAL, Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 16 de julio de 2010.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con la Declaración Política y el Documento Final 'Beijing+5', Departamento de la Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, 2002.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS,

Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.

Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem Do Pará, Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (MESECVI), Estados Unidos, 2012

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo, 1964.

Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo, 1921.

Convenio 53 de la Organización Internacional del Trabajo, 1925.

Convenio 54 de la Organización Internacional del Trabajo, 1936.

Convenio sobre el servicio de empleo, Organización Internacional del Trabajo, 1948.

Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No.177)

Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994) No. 175)

Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización. Internacional del Trabajo, 1951.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.

Convenio sobre la protección de la maternidad, (número 103), 1952 y revisado en el año 2000

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156)

Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.

La igualdad en el Trabajo: Un Objetivo que sigue Pendiente de Cumplirse, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, OIT, Suiza, 2011.

La maternidad en el trabajo, OIT, Francia, 2010.

La maternidad sin riesgo y el mundo trabajo, OIT, Suiza, 2008.

Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: Directrices, OIT, Suiza 2007.

Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación No Sexista de los Empleos: Guía Detallada, OIT, Suiza, 2008.

Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, OIT, Chile, 2009.

RANNAURO MELGAREJO, Elizardo,

Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, INMUJERES, México, 2009.

Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW, SRE/UNIFEM/PNUD, México 2007.

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Plan de Acción sobre el

Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad. (2006-2016), 2008.

Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, en ocasión de su VI Informe Periódico, ONU, 25 de agosto de 2006.

Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al Informe Presentado por México. ONU, junio 2006.